

Conexiones que protegen

PERSONAS + TECNOLOGÍA + DATOS

Informe de sostenibilidad 2025

5 años

BIENVENIDO A NUESTRO INFORME DE SOSTENIBILIDAD

2025

Dirección Corporativa

CEO	Javier Ramírez Sarmiento
Gerencia Regional Norte	Guillermo Mauricio Dulcey Ramírez
Gerencia Nacional de Operaciones	José Carlos Iguarán Morales
Dirección Nacional Jurídica	Jorge Luis Drada Posso
Dirección Nacional de Proyectos	Ricardo Díaz Solé
Dirección Nacional de Mercadeo y Ventas	Elkin Ramírez Parra
Dirección Nacional Financiera	Orlando Hernández Sanz
Dirección Nacional de Talento Humano	Marisol Torres Torres
Dirección de Comunicaciones (E)	Diana Marcela Blanco Ogonaga
Dirección de Desarrollo Organizacional	Miguel Alejandro Acevedo Mosquera
Dirección Zona Costa Atlántica	Juan Manuel Caputo Silva
Dirección Costa Caribe Sur	Juan Gabriel Madrid Milanés
Dirección Agencia Eje Cafetero	Mauricio de Jesús Salinas Romero
Dirección Agencia Buenaventura	Rafael Martínez Guzmán
Dirección Agencia Bucaramanga (E)	Jimmy Martínez Forero
Dirección Sucursal Medellín	Gabriel Durian Rivera Murillo

Dirección Corporativa

Comité Editorial

Vanessa Chávarro Gómez
Diana Marcela Blanco Ogonaga
Darlin Andrea Correa Gómez
Marisol Torres Torres

Diseño y Diagramación

Elevator

Cobertura

Miami (601) 305 328 95 06
Barranquilla (605) 385 49 69
Bogotá (601) 747 78 78
Bucaramanga (607) 697 67 53
Buenaventura (602) 297 86 07
Cali (602) 487 47 47
Cartagena (605) 693 24 26
Cúcuta (607) 595 59 60
Ibagué (608) 277 13 24
Medellín (604) 604 87 18
Pereira (606) 340 12 90
Santa Marta (605) 436 50 62
Villavicencio (608) 683 37 16

Contáctanos

www.fortoxsecurity.com
comunicaciones@fortoxsecurity.com

Nuestro último reporte publicado se realizó con información relacionada desde el 01 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024.

El reporte que se presenta a continuación, corresponde al periodo comprendido entre 01 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025. Para la construcción de nuestro Informe de Sostenibilidad 2025 se cuenta con insumos del año en corte.

Este Informe de Sostenibilidad está en concordancia con los estándares GRI correlacionado con los principios de Pacto Global de las Naciones Unidas.

Nuestro Informe de Sostenibilidad es una herramienta indispensable de transparencia que contribuye a la comunicación permanente con nuestros grupos de interés.



TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción

Bienvenida al informe (pág. 2)
Mensaje del CEO (pág. 4-5)

2. Sobre la organización

Nuestra historia (pág. 6)
Principales hitos de la empresa (pág. 7- 9)
Propósito fundamental (pág. 10)
Valores, estándares y normas de conducta (pág. 10)
Objetivos corporativos (pág. 11-12)
Otras políticas (pág. 13 -17)
Código de ética empresarial (pág. 18)

3. Nuestro negocio

Actividades, productos y servicios (pág. 20)
Presencia y cobertura (pág. 20)
Sectores atendidos (pág. 20)
Tamaño de la organización (pág. 21-22)
Cobertura de las obligaciones (pág. 23)

4. Gobierno corporativo y gestión

Cambios significativos (pág. 24 - 25)
Afilaciones y asociaciones (pág. 26)
Enfoque de precaución (pág. 27)
Plan de gestión y continuidad del negocio (pág. 28)
Estructura de gobernanza (pág. 29)
Organigrama (pág. 30)
Sistema de gestión empresarial integrado (pág. 31- 33)
Evaluación del máximo órgano de gobierno (pág. 39)

5. Grupos de interés

Comités (pág. 34)
Grupos de interés (pág. 36)
Partes interesadas internas (pág. 37)
Partes interesadas externas (pág. 38)
Canales de comunicación (pág. 72 - 73)

6. Materialidad y sostenibilidad

Materialidad Fortox (pág. 40)
Distribución de grupos de interés (pág. 41)
Doble materialidad (pág. 42)
Matriz de materialidad (pág. 43)
Relación con ODS (pág. 44)

7. Gestión social y talento humano

Beneficios para colaboradores (pág. 45)
Bienestar y calidad de vida (pág. 45)
Convenciones colectivas (pág. 54 - 55)
Evaluación de desempeño (pág. 56)
Programas de capacitación (pág. 57)
Derechos humanos (pág. 58)
Programa anticorrupción (pág. 59)
Seguridad y salud en el trabajo (pág. 60)

8. Gestión ambiental

Estrategia ambiental (pág. 61)
Huella de carbono (pág. 62)
Consumo energético (pág. 62)
Gestión del agua (pág. 62)
Gestión de residuos (pág. 64)

9. Gestión económica

Resultados económicos (pág. 65)
Presupuesto y ejecución (pág. 65)

10. Fondos y programas

Fondo de Empleados (FEIS) (pág. 65)
Convenios (pág. 71)
Servicios funerarios (pág. 75)
Actividades de bienestar (pág. 76 - 80)
Fondo de Desarrollo Empresarial (FODES) (pág. 81)

11. Impacto social

Proyecto Biblioteca en Nuquí (pág. 19)
Actividades de bienestar (pág. 76 - 80)

12. Tabla de indicadores GRI

Contenidos generales (pág. 88 - 90)
Contenidos específicos (pág. 90 - 95)



MENSAJE DE NUESTRO CEO JAVIER RAMÍREZ SARMIENTO CEO – FORTOX SECURITY GROUP

El año 2025 quedará marcado como un punto de inflexión en la historia de Fortox. No solo celebramos 50 años de trayectoria, sino que reafirmamos nuestra capacidad de evolucionar en medio de un entorno retador, dinámico y profundamente transformador.

En un contexto nacional caracterizado por cambios regulatorios, ajustes laborales, transformaciones tecnológicas aceleradas y nuevas expectativas sociales, asumimos el desafío con responsabilidad, visión estratégica y coherencia con nuestro propósito. Entendimos que sostenernos no era suficiente: debíamos transformarnos.

Por eso, durante 2025 dimos un paso decisivo hacia una organización más ágil, más eficiente y más preparada para el futuro. Bajo la estrategia “hacerlo sencillo”, simplificamos nuestro modelo de procesos, optimizamos nuestra estructura y fortalecimos nuestra capacidad de respuesta, reduciendo la complejidad para concentrarnos en lo esencial: generar confianza y proteger.

Nuestra evolución hacia la seguridad híbrida, integrando estratégicamente tecnología y talento humano, no es solo una respuesta al mercado; es una convicción. Creemos en una tecnología al servicio de las personas, que potencia capacidades, eleva estándares y garantiza soluciones más eficientes y sostenibles para nuestros clientes.

Los resultados respaldan este camino. Alcanzamos un nivel de satisfacción del 93,9%, consolidando estándares de clase mundial en calidad de servicio. Superamos los 450 mil millones de pesos en ventas netas y mantuvimos más de 8.700 empleos formales en el país, reafirmando nuestro compromiso con la generación de trabajo digno y estable. Atendimos más de 100 auditorías de segunda parte con resultados satisfactorios y fortalecimos nuestro Sistema de Gestión Empresarial Integrado, renovando certificaciones clave y obteniendo la certificación NORSOK, que nos posiciona con altos estándares internacionales.

Nuestro compromiso con la sostenibilidad también se consolidó. Mantuvimos certificaciones como



MENSAJE DE NUESTRO CEO

SEDEX/SMETA y EcoVadis, avanzamos en gestión ambiental, fortalecimos nuestras prácticas laborales responsables y continuamos desarrollando iniciativas de impacto social que contribuyen al cierre de brechas educativas y al cuidado del entorno.

La reducción de la jornada laboral, la reforma laboral en curso y los nuevos marcos regulatorios representaron retos importantes para una organización intensiva en talento humano como la nuestra. Los abordamos desde el diálogo, la planeación y la eficiencia operativa, buscando siempre el equilibrio entre sostenibilidad empresarial y bienestar de nuestros colaboradores.

Celebrar 50 años no es mirar atrás con nostalgia; es mirar hacia adelante con determinación. Hemos aprendido que la sostenibilidad no es un área, es una forma de gestionar; que la ética no es un discurso, es una práctica cotidiana; y que la confianza no se exige, se construye día a día.

Presentamos este duodécimo Informe de Sostenibilidad en coherencia con los estándares GRI y los principios del Pacto Global, como una herramienta de transparencia y diálogo con nuestros grupos de interés: clientes, colaboradores, proveedores, aliados, comunidades y Estado.

A todos ustedes, gracias por acompañarnos en este camino.
Un afectuoso saludo,

JAVIER RAMÍREZ SARMIENTO
CEO

“

**Hoy iniciamos los próximos 50 años
con una convicción clara:**

Sencillamente, cuando la confianza se construye con coherencia, la sostenibilidad deja de ser una meta y se convierte en nuestro legado.



NUESTRA HISTORIA

FORTOX es una firma con más de 50 años de experiencia en el sector de la seguridad privada, reconocida por integrar las mejores prácticas del mercado y por contar con personal altamente calificado. A lo largo de nuestra trayectoria, hemos brindado soluciones de seguridad personalizadas, adaptadas a las necesidades específicas de cada industria.

Nuestra marca fue fundada en el año 2010, bajo la razón social FORTOX S.A., como resultado de la fusión de tres empresas líderes en vigilancia y seguridad privada. Desde entonces, hemos mantenido el régimen societario de sociedad anónima, consolidando una estructura organizacional sólida, eficiente y orientada al crecimiento sostenible.

Contamos con presencia a nivel nacional, lo que nos permite ofrecer cobertura en todo el país, respaldados por una infraestructura operativa y logística de alto nivel. En cada una de nuestras agencias y sucursales disponemos de un equipo humano cuidadosamente seleccionado y capacitado de manera rigurosa, comprometido con la seguridad y la confianza de nuestros clientes.

Nuestro profundo conocimiento en protección y gestión del riesgo, combinado con una estructura corporativa especializada y personal idóneo, nos ha permitido desarrollar estrategias innovadoras que integran soluciones de seguridad física y tecnológica, anticipándonos a diferentes escenarios de riesgo.

Desde finales de 2025, en FORTOX hemos venido trabajando de manera decidida en hacerlo sencillo: simplificando procesos, fortaleciendo nuestra estructura interna y



organizándonos estratégicamente para una nueva etapa. En este camino, hemos impulsado la implementación integral de nuestra seguridad híbrida, un modelo que ya existía, pero que hoy evoluciona, se consolida y se revoluciona para llevarnos a la vanguardia del sector, integrando de forma más eficiente la tecnología con el talento humano.

Gracias a este proceso de transformación, en 2026 estamos en capacidad de ofrecer un servicio integral de seguridad, más eficiente, cercano y alineado con las necesidades actuales del mercado.

Nuestro principal objetivo es generar la confianza y tranquilidad necesarias para que nuestros clientes puedan concentrarse en el desarrollo de sus actividades productivas, mientras nosotros nos encargamos de su protección, a través de modelos operativos diseñados para los sectores industrial, residencial, comercial y de servicios.



PRINCIPALES HITOS DE LA EMPRESA

Nuestro origen se remonta al año 1975 en Bogotá y posteriormente en Cali. Cumplimos 50 años.

- En 2015 Fortox fue reconocido como caso de éxito por el programa Score de la Organización Internacional del Trabajo, OIT.
- Fuimos seleccionados en 2016 por Colciencias y la Cámara de Comercio de Cali para hacer parte del Pacto Nacional por la Innovación.
- En 2016 Fortox y su programa de sostenibilidad recibieron el reconocimiento empresarial “Creciendo Juntos” en la categoría Sostenibilidad Gran Empresa, por parte del cliente Argos.
- El Congreso de la República nos confirió la condecoración Orden del Congreso de Colombia en el Grado de Comendador, en ceremonia realizada en el Capitolio Nacional en 2018.
- En 2018 recibimos de parte de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos el reconocimiento como caso de éxito y buenas prácticas en Derechos Humanos en empresa privada y en el sector de la vigilancia y seguridad en Colombia.



PRINCIPALES HITOS DE LA EMPRESA



- Ganamos en 2018 del primer puesto del Premio ALAS con el proyecto: “Programa de capacitaciones en derechos humanos y principios de no discriminación e igualdad”.
- En 2019 el Ministerio de Trabajo y la Vicepresidencia de la República con su programa Equipares, Sello de Equidad Laboral otorgó a Fortox reconocimiento por su “compromiso por la igualdad”.

- Virtualidad a más del 80% de colaboradores administrativos laborando bajo esta modalidad.
- Nuevos canales digitales y virtuales de atención y contacto con nuestros grupos de interés.
- Nuestro programa ‘Inclusión por convicción’ fue seleccionado como una de las iniciativas finalistas del programa Proveedor Ejemplar Nutresa 2023.
- A partir de 2024 confeccionamos nuestros uniformes con tejidos de poliéster obtenido de botellas PET recicladas; evitando que llegaran 135.000 botellas a los sitios de disposición final de residuos.
- En 2024 Fortox recibió por parte del Icontec el reconocimiento a sus 30 años propendiendo por la calidad y la seguridad de sus procesos.
- 2024, la organización logra certificarse en los estándares internacionales de sostenibilidad SEDEX_SMETA y Ecovadis, consolidándose también como empresa pionera en el sector de la vigilancia y seguridad privada en gestión de sostenibilidad.
- Fortox realiza de manera satisfactoria, la transición a la norma ISO 28000 versión 2022 de seguridad en la cadena de suministro, manteniendo su compromiso y contribución a la gestión de la seguridad de la cadena de suministro.
- En la 11ª Conferencia Global BASC 2024 recibimos el reconocimiento al compromiso y excelencia en favor de la seguridad en la cadena de suministro global y como empresa fundadora en Colombia del capítulo BASC Suroccidente.



2025



2025, un año de grandes logros para Fortox. El 2025 ha sido un año que quedara marcado en nuestra historia por tres hitos que reflejan nuestro compromiso, excelencia y trayectoria de estos años:

- Ganadores del primer puesto del premio AXA Colpatria, un reconocimiento a nuestra gestión y liderazgo.
- Reconocimiento por la Revista Económica como un equipo de Talento Humano de talla mundial, destacando nuestra cultura organizacional y enfoque en las personas.
- Celebramos 50 Años de Historia medio siglo protegiendo, innovando y construyendo confianza.
- Para 2025, la organización logró certificarse en los estándares internacionales NORSOK, así como mantener y fortalecer las certificaciones con alcance sostenibilidad SEDEX_SMETA y Ecovadis, consolidándose también como empresa pionera en el sector de la vigilancia y seguridad privada en gestión de sostenibilidad.
- La compañía inicia con la aplicación y despliegue de la estrategia “hacerlo sencillo”, en donde se implementan acciones específicas para aligerar y hacer más eficientes los procesos de la organización, simplificando el modelo de procesos de la compañía de 24 a 10 procesos.



PROPÓSITO FUNDAMENTAL

Construir confianza y proteger para que todos tengamos tranquilidad y prosperidad.

VALORES, ESTÁNDARES, Y NORMAS DE CONDUCTA

• Visión

Ser la mejor empresa en Calidad de Servicio.

• Misión

Ofrecer un servicio que permita generar confianza al cliente y valor para los grupos de interés.

• Valores Corporativos

- Confianza (respeto, responsabilidad y compromiso)
- Humildad
- Disciplina
- Servicio

• Principios Corporativos

Nuestras creencias definen lo que es importante para nuestra Organización, son el soporte de la cultura organizacional que se traduce en nuestra identidad, las condiciones del entorno y expectativa de nuestros grupos de interés.

Calidad

Como filosofía de vida empresarial que impone como reto mejorar paso a paso para conseguir la satisfacción de los miembros de FORTOX y de sus clientes, permitiendo así alcanzar una alta competitividad y crecer con éxito en el mercado.

Productividad

Con la efectiva utilización de los recursos y el mejoramiento continuo de los procesos como garantía para incrementar la competitividad, rentabilidad, solidez y permanencia FORTOX en el mercado; lo cual se reflejará en mayores beneficios para los Accionistas, Empleados y Clientes.

Impacto Social

Con un compromiso con el país en general y la comunidad en particular. Por ello, las acciones de FORTOX deben contribuir con la generación de empleo, la conservación del medio ambiente, el apoyo a las instituciones de beneficio solidario, y en especial el goce del derecho constitucional y fundamental de la vida y la tranquilidad ciudadana.

Trabajo en Equipo

Actuando con responsabilidad y de manera interdependiente, ya que se entiende que el presente y el futuro de FORTOX son resultado del trabajo en equipo como la vía más efectiva para lograr los objetivos individuales y corporativos.

Desarrollo Humano

Reconociendo en la gente el potencial más valioso, buscando proporcionar un ambiente laboral que promueva su desarrollo integral y facilite el cumplimiento armonioso de las responsabilidades mutuas.



OBJETIVOS CORPORATIVOS

Todos los compromisos adquiridos en las Políticas Corporativas se fundamentan en el establecimiento, formulación, planes, medición y análisis de los Objetivos Corporativos. Estos objetivos son la base de la gestión empresarial y se supervisan y miden periódicamente en las reuniones del Comité de Gerencia. Anualmente, los objetivos se revisan y ajustan, con un enfoque especial en las metas a alcanzar y los planes correspondientes.

Con el Accionista

Garantizar la permanencia de la Organización en el tiempo.

Con el Colaborador

Generar las condiciones que brinden al colaborador de FORTOX S.A. una mejor calidad de vida representada en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, estabilidad laboral, oportunidades de capacitación y el reconocimiento de su aporte al éxito organizacional.

Con el cliente

Entregar un servicio caracterizado por su confiabilidad, buen desempeño del personal de seguridad y solución oportuna a los requerimientos de nuestros clientes. Igualmente, contribuir con la gestión de los riesgos en la cadena de suministro.

Con el Estado

Cumplir con los requerimientos, normativas y políticas estatales implementadas por los organismos del orden nacional, departamental y municipal como entes administrativos, y dar estricto cumplimiento a lo establecido por los entes Fiscales y Judiciales.

Con los Derechos Humanos

Todas las actuaciones de FORTOX deben garantizar el respeto de sus colaboradores, clientes y de las comunidades en las que ejerce su actividad, evitando la discriminación y las prácticas que atenten contra la dignidad de las personas, proporcionando igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, asegurando en todo momento la ausencia de discriminación por razón de sexo, raza, religión origen, estado civil o condición social.

Igualmente, FORTOX se compromete a respetar la confidencialidad, proteger la identidad y velar porque toda persona obtenga protección contra posibles represalias o medidas disciplinarias injustificadas o inapropiadas, en caso de denunciar de buena fe las malas acciones o presuntas irregularidades que vulneren los Derechos Humanos.

Con la Comunidad

Contribuir con la generación de empleo, la responsabilidad social y la tranquilidad de la comunidad.

Con la Seguridad

Identificar sistemáticamente los riesgos y amenazas que atenten contra nuestra gestión empresarial, la de nuestros clientes y la de nuestros colaboradores, definiendo programas de seguridad con la capacidad de resistir, mitigar y reponerse frente a la probabilidad de materialización de los mismos.



OBJETIVOS CORPORATIVOS

Con el medio ambiente

En Fortox creemos en el desarrollo armónico de la sociedad, el ambiente y el negocio, basado en acciones responsables para contribuir con la protección del medio ambiente, responder a las condiciones ambientales cambiantes y el cumplimiento de la legislación ambiental, en pro del equilibrio sostenible de las futuras generaciones; mediante la identificación de aspectos y evaluación de los impactos ambientales, así como también definiendo y desarrollando estrategias y programas que nos permitan prevenir y mitigar las posibles consecuencias ambientales adversas derivadas de la prestación del servicio.

Con nuestro actuar queremos promover una cultura y un mejor desempeño ambiental, haciendo uso racional de los recursos naturales en el marco de las posibilidades tecnológicas y económicas, participando especialmente a los colaboradores y a los grupos de interés en la construcción de una conciencia ambiental.



OTRAS POLÍTICAS

Política anticorrupción

Ningún Colaborador de FORTOX puede solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos o dádivas, favores o compensaciones, en dinero o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, que puedan influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de las funciones derivadas de su cargo.

En el caso de que alguno de los clientes, proveedores o terceros actuales, así como los interesados en establecer por primera vez o mantener contacto con FORTOX otorguen regalos, dádivas, premios u otro tipo de beneficio, como parte de sus prácticas comerciales de atención, deberán ser recibidos en nombre de la Empresa y no a título personal. De inmediato, el beneficio recibido debe ser entregado a través de una carta interna a la Jefatura de Logística de cada Regional ubicada en las ciudades de Cali y Bogotá, quien dispondrá de los mismos conforme al direccionamiento y autorización de la Empresa. Esta norma está vigente y deja clara la prohibición de recibir beneficios a título personal de parte de nuestros Clientes, Proveedores y/o terceros que busquen o tengan contacto con nuestra Organización; su incumplimiento se constituye en falta grave contra el Reglamento Interno de Trabajo y el Contrato Individual de Trabajo.

Política del uso de la fuerza

En Fortox el principio de la humanidad constituye una de las principales fuentes del derecho internacional humanitario en particular, el cual se encuentra inmerso en cada uno de los demás principios de Legalidad, Necesidad, Proporcionalidad y Racionalidad, los cuales son analizados, reconocidos y cumplidos en todo momento por el personal de

Fortox, previa aplicación al uso de la fuerza en:

El uso de la fuerza: únicamente en defensa propia, la defensa del otro o para restringir el acceso o prevenir la destrucción o daño de un bien jurídicamente tutelado o protegido por la ley.

La limitación del uso de la fuerza: a aquella que sea necesaria y razonable para anular la amenaza, así como proporcional a esta y a la situación concreta.

El uso de fuerza letal: únicamente en defensa propia o a la defensa de otros contra una amenaza inminente de muerte o lesión corporal grave, y si no existe otra alternativa razonable disponible.

La restricción de involucrarse: en funciones militares únicamente, como en operaciones de combatiente, operaciones similares a combate, operaciones de registro y acordonamiento, o en operaciones ofensivas solos o en conjunto con las fuerzas armadas del estado.

Política de seguridad, salud en el trabajo y ambiente

FORTOX S.A. declara su especial interés en la prevención y protección de la Seguridad, Salud en el trabajo y Ambiente de sus colaboradores, contratistas, proveedores y demás grupos de interés que se ven involucradas en sus operaciones. Empresa de cobertura nacional, con sede principal en la Ciudad de Santiago de Cali, ofrece un amplio portafolio de servicios en gestión de riesgos, consultoría, seguridad de instalaciones, seguridad de personas, seguridad de productos, seguridad canina y seguridad electrónica.



OTRAS POLÍTICAS

FORTOX S.A. tiene establecido un claro COMPROMISO DE RESPALDO ECONOMICO para el desarrollo del Sistema de Seguridad, Salud en el trabajo y Ambiente.

FORTOX S.A. realiza la identificación de los peligros, la evaluación y valoración de los riesgos y la determinación de controles como punto de partida del Sistema de Gestión en Seguridad, Salud en el Trabajo, y Ambiente, enfocado en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

FORTOX S.A. considera que la Seguridad y la Salud en el trabajo se deben integrar en los procesos productivos, la protección del medio ambiente, la calidad del producto y el control de costos.

FORTOX S.A. manifiesta su abierto interés a favor de la promoción de la calidad de vida laboral, del mejoramiento continuo, la prevención de accidentes y lesiones personales, prevención de enfermedades laborales y prevención de daños a la propiedad y el impacto socio-ambiental. Se considera que todo accidente y enfermedad laboral pueden ser prevenidos. La gerencia en línea será responsable por la identificación de las causas y la eliminación de las mismas.

FORTOX S.A. asume total compromiso con el cumplimiento de la legislación colombiana y otros requisitos existentes en Seguridad, salud en el trabajo y Ambiente.

FORTOX S.A. Manifiesta y establece su compromiso con el mantenimiento y mejoramiento continuo de altos estándares en Seguridad, salud en el trabajo y Ambiente.

FORTOX S.A. Se compromete a exigir el cumplimiento de las responsabilidades adquiridas en la presente Política de Seguridad, Salud en el trabajo y Ambiente por parte del personal.

FORTOX S.A. Manifiesta un alto compromiso para el fomento de la responsabilidad social con cada uno de los grupos de interés.

Para cumplir con dichos principios se requiere:

- Del compromiso de alta gerencia para vigilar el desempeño de seguridad de la compañía.
- Llevar a cabo programas de formación continuada en Seguridad, Salud en el trabajo y Ambiente dirigidos a los trabajadores, comités de Salud Laboral, sindicatos, mandos medios y otras líneas jerárquicas.
- Mejorar permanentemente los equipos, procesos y condiciones de trabajo para garantizar una operación segura.
- Inscribir las actividades de Salud Laboral en un subsistema de información y control.
- Del compromiso de los Supervisores para la prevención de las lesiones personales y los daños materiales bajo su dirección.
- De la participación de los trabajadores sobre las condiciones de seguridad que observen durante la jornada.

Política de seguridad vial

FORTOX S.A. reconoce la importancia de realizar programas de promoción y prevención en seguridad vial para sus colaboradores, para ello, adquiere el compromiso de gestionar su plan estratégico de seguridad vial y realizar las acciones que sean necesarias para prevenir siniestros viales en los desplazamientos en misión e Itinere de todos sus colaboradores. Todos los colaboradores de la empresa son responsables en la participación de las actividades que programe y desarrolle la compañía en seguridad vial y tener comportamientos y actitudes seguras en las vías, así como también:

- Incorporar la seguridad vial en los programas de formación de los trabajadores.
- Cumplir con la reglamentación y normatividad legal vigente del ministerio de transporte en

OTRAS POLÍTICAS

territorio nacional y así mismo propender por la mejora continua en materia de tránsito y seguridad vial.

- Todo vehículo propio de la compañía debe ser conducido únicamente por colaboradores de la empresa, debidamente autorizados y que cumplan con los requisitos establecidos en el programa de seguridad vial.
- Todo vehículo tercero que presta servicio a la compañía debe estar debidamente autorizado y que cumplan con los requisitos establecidos en el programa de seguridad vial.
- Se debe verificar el estado del vehículo de manera permanente para evidenciar su correcto funcionamiento y programar los mantenimientos requeridos de manera oportuna.
- Es obligatorio para todos los conductores y pasajeros en automóvil el uso de los elementos de protección requeridos.
- No conducir bajo efectos de Alcohol y/o Drogas.
- Evitar el uso de equipos móviles de comunicación y audio mientras se realiza desplazamientos como conductores o peatones.
- Seguir el protocolo establecido en caso de accidentes de tránsito con el fin de minimizar las consecuencias negativas del mismo.
- Es obligatoria la realización de las inspecciones pre- operacionales y reportar oportunamente cualquier falla o irregularidad que se presente con el correcto funcionamiento del vehículo.
- Respetar niveles máximos permitidos de velocidad establecidos en la normatividad de tránsito vigente en todo el territorio nacional.
- Evitar el uso de servicios informales de transporte público no reglamentados por las autoridades de tránsito en el momento de desplazamiento por prestación de la labor.
- Se debe cumplir con la regulación de las horas de conducción y descanso horas máximas de conducción y relevo de conducción.



El CEO está comprometido a destinar los recursos financieros, humanos, técnicos necesarios para dar cumplimiento a estas políticas.



Política en prevención de adicciones tóxicas y no tóxicas

Es política de FORTOX S.A. mantener lugares de trabajo donde prime la seguridad, la salud y la productividad, con el fin de prevenir, mejorar, conservar y preservar el bienestar de los trabajadores, contratistas y temporales, mejorando la calidad de vida, que permita un adecuado desempeño y competitividad del personal y de la compañía, así como el fomento de estilos de vida saludables, teniendo en cuenta lo establecido en la legislación colombiana.

Somos conscientes de que las adicciones tóxicas y no tóxicas generan dependencia y afectan de manera significativa la calidad de vida de nuestros colaboradores. Por esta razón, FORTOX S.A. establece actividades de promoción y prevención tendientes a sensibilizar a los trabajadores acerca de los riesgos desencadenados por el abuso de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas; así como los que se originan a partir de comportamientos habituales tales como: hablar por celular, salir de compras, las relaciones tóxicas, uso de redes sociales; entre otros.

El compromiso de la organización con estas actividades de promoción y prevención es controlar riesgos para prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales y en general todos los factores que puedan afectar la salud física y mental de los colaboradores.

Por otra parte, efectuaremos pruebas o exámenes de adicciones tóxicas en forma aleatoria o periódica y sin previo aviso a aquellos empleados que se encuentren dentro de cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a) Haber tenido problemas comprobados de alcoholismo o drogadicción.
- b) Estar ocupando una posición que designemos como de alto riesgo de acuerdo a la matriz de cargos críticos.

- c) Desempeñar un cargo donde este tipo de exámenes sean legalmente obligatorios.
- d) Cargos que manejen armas de fuego.

FORTOX S.A. adopta esta postura consciente de que esta en conformidad con su política de Seguridad, Salud y Ambiente en el Trabajo y que sus condiciones contribuyen a la formación de una actitud más positiva y saludable. Por esta razón, ha designado el Recurso Humano y financiero necesario para dar cumplimiento y espera por su parte, la colaboración de los trabajadores, contratistas y temporales participando activamente en los programas de sensibilización y capacitación.

Política de prevención de delitos empresariales

FORTOX S.A. propende por una cultura y ambiente empresarial de adecuación a las normas y transparencia en la organización y sus asociados de negocio, basada en la prevención, detección, advertencia y disuasión de riesgos corporativos y otras conductas delictuales mediante el cumplimiento de procedimientos, protocolos y medidas conducentes que, en caso de vulneración de la norma y/o del código de ética, permiten minimizar, controlar y sancionar infracciones y otras conductas en el seno de la estructura organizacional

Política de tratamiento de datos personales

FORTOX S.A. está comprometida a realizar una correcta recolección, uso, tratamiento, transferencia, actualización y conservación de los datos personales de nuestros asociados del negocio tales como colaboradores, clientes, accionistas, miembros de Junta Directiva, proveedores entre otros; con el fin de garantizar a los titulares sus



derechos y evitar el acceso, uso malintencionado, adulteración, pérdida o sustracción de la información contenida en las bases de datos, por parte de terceros no autorizados, poniendo en práctica los protocolos de seguridad implementados por la compañía mediante ejecución continua de controles de seguridad tecnológicos, físicos y administrativos que garanticen la integridad, confidencialidad, disponibilidad y custodia de la información.

Política de toma de evidencia de la prestación del servicio

En FORTOX S.A. está prohibida la recolección de evidencia “fotos, imágenes, videos o similares”, relacionados con la prestación del servicio en dispositivos electrónicos personales; para cualquier registro se debe utilizar dispositivos exclusivamente proporcionados por la compañía o acordados y autorizados por el cliente. Esta política con el fin de contribuir con la protección de datos del cliente, usuarios y visitantes.

Ninguna persona está autorizada para entregar evidencias de la prestación del servicio a terceros, si y solo si, está autorizado por el jefe de operaciones o el delegado de operaciones de la compañía.

Política de No al trabajo infantil

FORTOX S.A. de acuerdo con su filosofía y valores organizacionales se encuentra comprometida con garantizar la "No Contratación Laboral de Menores de Edad", y reconoce y protege los derechos básicos de la infancia en concordancia con las normas nacionales y acuerdos internacionales vigentes establecidos, contribuyendo a la erradicación de toda forma de trabajo infantil.

Declaración de la política de igualdad de género.

Lograr y mantener las condiciones de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de estrategias y mediante el cumplimiento de procedimientos en la gestión del recurso humano que garanticen la equidad de género; el desarrollo y la promoción; el bienestar; la igualdad de trato; el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar promoviendo la corresponsabilidad; identificando grupos de interés y previniendo y tratando debidamente el acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo.



CÓDIGO DE ÉTICA EMPRESARIAL

FORTOX S.A. es una empresa cuyo objeto es generar confianza y tranquilidad en sus clientes por medio de los servicios de seguridad que les presta, y para cumplir con este propósito ha establecido y puesto en práctica normas específicas de conducta ética, incorporadas y complementarias con las de orden constitucional, legal, estatutario y reglamentario que rigen su actividad como empresa de seguridad privada, las cuales se encuentran compiladas, e integradas entre sí, en su Código de Ética, cuya construcción se desarrolló en el año 2016 y que está cimentado en los principios y valores de la empresa, el cual se dará a conocer en forma detallada entre sus diferentes grupos de interés.

Este Código de Ética Empresarial incorpora las normas sobre el comportamiento ético exigido en la forma de actuar de todas las personas naturales y jurídicas relacionados con FORTOX establecidas en la reglamentación que rige el manejo del negocio por parte de los integrantes de los diversos estamentos de la empresa que han trabajado en forma mancomunada y continua para estructurarlos, integrarlos y afianzarlos, logrando así que el nivel de buen manejo y comportamiento sea equilibrado entre el querer, el poder y el hacer todo de manera correcta, por las razones correctas.



ENTREGAMOS UNA NUEVA BIBLIOTECA EN NUQUÍ CHOCÓ

Biblioteca María Josefa Caizamo



Como parte de nuestro compromiso con la educación y la transformación social sostenible, acompañamos la entrega de cuadernos y calendarios como herramientas esenciales para el aprendizaje, reforzando procesos educativos en contextos de alta vulnerabilidad. Este apoyo fue más allá de la dotación escolar: se convirtió en una oportunidad para fortalecer la motivación, la permanencia y el vínculo de niños, niñas y jóvenes con su proceso formativo.

Gracias a este esfuerzo conjunto, se hizo posible la entrega de una Biblioteca de Cambio a la Institución Educativa Brisas del Litoral Pacífico, sede Panguí, ubicada en el municipio de Nuquí, departamento del Chocó. Un espacio que hoy representa acceso al conocimiento, estímulo a la lectura y un punto de encuentro seguro para el aprendizaje y el desarrollo integral de la niñez de la comunidad.

Desde Fortox reafirmamos nuestra convicción que la educación es una de las herramientas más poderosas para cerrar brechas, generar oportunidades y construir futuro. Cada cuaderno, cada calendario y cada libro entregado son una apuesta por el largo plazo, por comunidades más fuertes y por un impacto social que trasciende el presente para sembrar posibilidades en las generaciones que vienen.



ACTIVIDADES, MARCAS, PRODUCTOS O SERVICIOS

Presencia en 25 DEPARTAMENTOS

Valle del Cauca, Cundinamarca, Atlántico, Bolívar, Antioquia, Magdalena, Tolima, Norte de Santander, Santander, Cesar, Cauca, Caldas, Nariño, Risaralda, Meta, Boyacá, Caquetá, Casanare, La Guajira, Quindío, Amazonas, Córdoba, Sucre, Huila y Chocó.

Sectores

Nos enfocamos en cubrir necesidades de diversos sectores productivos de la economía nacional:

- Comercio
- Servicios
- Industrial
- Residencial

Fortox cuenta con 6 líneas de servicio:

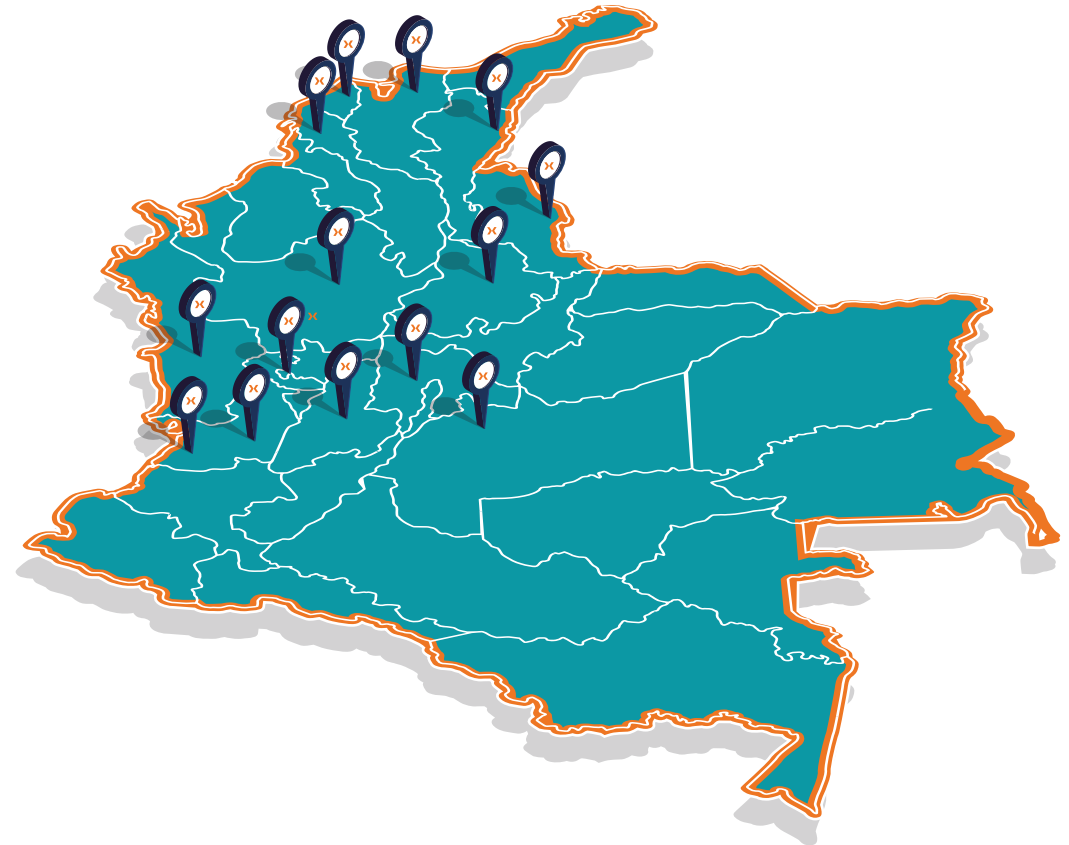
- Seguridad de instalaciones
- Seguridad de productos y mercancías
- Seguridad canina
- Protección de personas
- Seguridad electrónica
- Estudios de Confiabilidad e Investigaciones

UBICACIÓN DE LA SEDE DE LA ORGANIZACIÓN Y OPERACIONES

Cobertura y presencia de servicios en todo el territorio colombiano

- Barranquilla
- Bogotá
- Bucaramanga
- Buenaventura
- Cali
- Cartagena
- Cúcuta
- Ibagué
- Medellín
- Manizales
- Pereira
- Santa Marta
- Valledupar
- Villavicencio

- Oficina en Miami, Estados Unidos.



TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

Año	Total clientes seguridad física	Total clientes tecnología	Total puestos	Personal Operativo contratado
2024	688	410	4.370	9.069
2025	661	410	3.844	8.719

Año	Ventas netas
2024	\$447.386 Millones
2025	\$450.467 Millones

Distribución nacional de Colaboradores

Número total de colaboradores

2024: 9.069

2025: 8.719



TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

ADMINISTRATIVOS	2024		2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Número de empleados con contrato laboral a término fijo	19	13	26	23
Número de empleados con contrato laboral a término indefinido	184	152	179	146
Número de empleados contratados por prestación de servicios	0	0	0	0
Número de empleados contratados directamente por la empresa	63	29	57	31
Número de empleados contratados indirectamente* por la empresa	0	0	0	0
Número de practicantes	15	3	14	8
*Indirectos son los contratados a través de agencias de empleo temporal				

OPERATIVOS	2024		2025	
	Mujeres	Mujeres	Mujeres	Hombres
Número de empleados con contrato laboral a término fijo	1734	6981	1615	6436
Número de empleados con contrato laboral a término indefinido	15	339	6	280
Número de empleados contratados por prestación de servicios	0	0	0	0
Número de empleados contratados directamente por la empresa	1335	3574	1170	2999
Número de empleados contratados indirectamente* por la empresa	0	0	0	0
Número de practicantes	0	0	0	0
*Indirectos son los contratados a través de agencias de empleo temporal				

ADMINISTRATIVOS Y OPERATIVOS	2024		2025	
	Mujeres	Mujeres	Mujeres	Hombres
Número de empleados con contrato laboral a término fijo	1753	6994	1641	6459
Número de empleados con contrato laboral a término indefinido	199	491	185	426
Número de empleados contratados por prestación de servicios	0	0	0	0
Número de empleados contratados directamente por la empresa	1398	3603	1227	3030
Número de empleados contratados indirectamente* por la empresa	0	0	0	0
Número de practicantes	15	3	14	8
*Indirectos son los contratados a través de agencias de empleo temporal				

El incremento en las tarifas del año 2025, debido a la reducción de la jornada laboral y los ajustes al SMLMV, tuvo un impacto directo en la demanda de servicios de seguridad por parte de los clientes.

En este contexto, la dinámica del mercado nos ha llevado a evolucionar hacia la implementación de modelos de seguridad híbrida, que nos permiten optimizar costos operativos al reducir la dependencia de mano de obra física y complementarla estratégicamente con tecnología trabajando de la mano haciéndolo sencillo.



COBERTURA DE LAS OBLIGACIONES DE LA ORGANIZACIÓN

Concepto	Valor 2024	Valor 2025
Salarios	250.735.864.964	255.390.809.623
Cesantías	20.842.072.024	21.146.775.474
Aportes a pensión	30.837.890.503	28.760.695.410
Vacaciones	10.380.630.997	10.514.242.122
Otras prestaciones/seg soc/pagos no salariales	72.201.106.388	69.063.647.121
Total Nacional	384.997.564.876	384.876.169.750

Las cifras presentadas corresponden a los valores pagados y por pagar durante el período comprendido entre enero y diciembre de 2025, por concepto de aportes a los Fondos Privados (Régimen de Ahorro Individual) o al Fondo Estatal (Régimen de Prima Media), de acuerdo con las normas pensionales vigentes y según el régimen seleccionado por el colaborador.

La Compañía no tiene obligaciones de plan de pensiones distintas a las establecidas por las normas legales vigentes, que incluyen el Régimen de Prima Media administrado por Colpensiones y el Régimen de Ahorro Individual con fondos privados.



CAMBIOS SIGNIFICATIVOS

En un entorno caracterizado por una alta volatilidad socioeconómica y política, la responsabilidad social empresarial se consolida como un eje estratégico para la sostenibilidad y la permanencia de las organizaciones. Para Fortox, estas condiciones no solo configuran el contexto en el que operamos, sino que influyen directamente en la toma de decisiones, la planeación estratégica y el cumplimiento de nuestros compromisos con las partes interesadas.

Las condiciones sociopolíticas actuales, tanto a nivel nacional como regional, han generado escenarios de incertidumbre que impactan los mercados, la confianza de los inversionistas y la dinámica de los sectores productivos. Cambios regulatorios y transformaciones en las políticas públicas inciden en la manera en que las empresas proyectan su crecimiento y aseguran su sostenibilidad. En este contexto, Fortox ha asumido una postura responsable y prudente, fortaleciendo su capacidad de adaptación, promoviendo la transparencia en su gestión y reafirmando su compromiso con la estabilidad operativa y la generación de empleo formal al sector.

De manera paralela, la acelerada incorporación de la inteligencia artificial y de nuevas tecnologías digitales representa uno de los mayores retos y oportunidades para la compañía. La IA atraviesa transversalmente nuestra organización, impactando no solo los procesos operativos y administrativos, sino también la forma de concebir nuestro propósito fundamental. Este proceso ha impulsado una profunda reflexión estratégica que nos invita a integrar de manera armónica al ser humano y la tecnología, entendiendo que la

innovación debe estar al servicio de las personas y de la seguridad que brindamos a nuestros clientes.

En este camino, Fortox ha iniciado un replanteamiento desde su núcleo más esencial: su ADN corporativo. La evolución tecnológica nos ha llevado a revisar nuestros servicios, fortalecer competencias clave, transformar los modelos de comunicación interna y externa, y gestionar el cambio de manera consciente y participativa. La inversión en tecnología va acompañada de una inversión igualmente significativa en el desarrollo humano, promoviendo una cultura organizacional que valora el aprendizaje continuo, la adaptabilidad y la ética en el uso de herramientas digitales. De esta forma, la tecnología se convierte en un aliado estratégico que potencia el talento humano y eleva los estándares del servicio.

Otro aspecto relevante en nuestra agenda de responsabilidad social es la reducción de la jornada laboral, un cambio normativo que impacta directamente el tiempo laborado y el ingreso de los colaboradores. Como empresa intensiva en mano de obra, Fortox ha asumido este desafío con un enfoque de corresponsabilidad, evaluando cuidadosamente los efectos sobre la calidad de vida de nuestros colaboradores y la sostenibilidad del negocio. La reorganización de turnos, la optimización de procesos y el fortalecimiento de la eficiencia operativa han sido algunas de las acciones implementadas para mitigar impactos negativos, garantizando el cumplimiento normativo sin perder de vista el bienestar de nuestro talento humano.

En línea con lo anterior, la reforma laboral en curso plantea cambios significativos en la operación, las relaciones laborales y la administración de personas. Este nuevo marco



C A M B I O S S I G N I F I C A T I V O S

normativo exige a las organizaciones una revisión de sus prácticas y políticas internas. Fortox ha abordado este proceso desde una perspectiva preventiva y proactiva, fortaleciendo el diálogo social, ajustando sus modelos de gestión del talento y asegurando que las relaciones laborales se fundamenten en el respeto, la equidad y la legalidad. Nuestro compromiso es construir relaciones laborales sostenibles, que reconozcan los derechos de los trabajadores y, al mismo tiempo, permitan a la empresa cumplir con sus objetivos estratégicos.

Adicionalmente, el fortalecimiento de las normas en salud y seguridad en el trabajo, los cambios en los procesos de nómina y las regulaciones relacionadas con la prevención del acoso sexual laboral representan retos que impulsan la evolución constante de nuestras políticas y prácticas organizacionales. En Fortox entendemos que estos requerimientos no son únicamente obligaciones legales, sino oportunidades para consolidar entornos laborales seguros, dignos y respetuosos. La actualización de protocolos, la capacitación permanente y la promoción de una cultura de cero tolerancias frente a cualquier forma de acoso o discriminación hacen parte de nuestro compromiso con el bienestar integral de nuestros colaboradores.

En conclusión, la responsabilidad social en Fortox se construye día a día a partir de la capacidad de leer el entorno, anticipar cambios y actuar con coherencia frente a los desafíos que impone un contexto dinámico y exigente. Nuestra gestión se orienta a equilibrar los intereses de colaboradores, clientes y demás stakeholders, integrando innovación tecnológica, cumplimiento normativo y enfoque humano. Así, reafirmamos nuestro propósito de ser una empresa de vigilancia y seguridad privada confiable, ética y sostenible, que contribuye activamente a la estabilidad, la seguridad y el desarrollo social de Colombia.





ASOCIACIONES Y AGREMIACIONES



Asociación Nacional de
Empresarios de Colombia - ANDI.



Concejo de Empresas
Americanas - CEA



Fenalco Colombia



Cámara de Comercio
Colombo Americana
AMCHAM Suroccidente.



Federación Colombiana de
Vigilancia y Seguridad
Privada – Fedeseguridad



ENFOQUE DE PRECAUCIÓN

Análisis del contexto organizacional

Periódicamente la empresa analiza y actualiza su contexto organizacional, realizando el diagnóstico del contexto externo y del contexto interno, de acuerdo con los factores y situaciones de oportunidad y riesgo identificados.

A nivel del Core del negocio, la compañía ha fortalecido su portafolio de servicios, enfocado en la prestación de servicios de seguridad híbrida, integración de nuevas tecnologías a los componentes de seguridad física y en general en reforzar las soluciones de seguridad tecnológica que ofrece la compañía al mercado. Dicho fortalecimiento, se presenta principalmente para responder de manera oportuna a las condiciones y dinámicas del mercado.

Tenemos en cuenta para el diagnóstico del contexto organizacional externo los siguientes macro entornos:

- Entorno del Mercado
- Entorno competitivo.
- Legal, reglamentario y regulatorio.
- Político, social y cultural.
- Económico
- Tecnológico

Infraestructura.

Cadena de suministro y relaciones con proveedores y contratistas.

Percepciones, valores, necesidades e intereses de las partes interesadas externas (incluidas las comunidades locales en las áreas de operación).

Tenemos en cuenta para el diagnóstico del contexto organizacional interno los siguientes micro entornos:

Marca y reputación

Gobernabilidad, liderazgo, roles, responsabilidades, autoridades y rendición de cuentas.

Valores, costumbres, ética y cultura empresarial.

Entorno ambiental de Fortox.

Políticas, planes y lineamientos para el logro de los objetivos.

Reglamentos, procedimientos, comunicación, flujo de información y toma de decisiones.

Cambios en entorno de seguridad y salud en el trabajo.

Estrategia y enfoque preventivo para la gestión de riesgos y oportunidades.

Capacidad de recursos, tecnología y activos.

Actividades, funciones y servicios.

Partes interesadas.



PLAN DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y PLAN DE CONTINUIDAD DEL NEGOCIO.

El monitoreo permanente del entorno y la identificación oportuna de amenazas y riesgos que puedan afectar la prestación de nuestros servicios, así como el funcionamiento interno de la organización, constituyen una práctica esencial para Fortox. Este ejercicio continuo nos permite contar con una lectura actualizada, confiable y contextualizada, que facilita la toma de decisiones preventivas orientadas a disminuir la probabilidad de ocurrencia de incidentes y, simultáneamente, a fortalecer la preparación institucional frente a la eventual materialización de cualquier riesgo.

El Plan de Gestión de la Seguridad abarca la totalidad de las operaciones del negocio. Parte del análisis del contexto externo e interno que puede impactar la gestión empresarial en todos sus procesos y se extiende a la prestación de los servicios de seguridad en las instalaciones físicas de nuestros clientes, así como a las actividades administrativas y estratégicas desarrolladas dentro de la organización. Su aplicación es transversal para todas las regionales, sucursales y agencias a nivel nacional.

De manera específica, tanto el Plan de Gestión de la Seguridad como los distintos planes de continuidad del negocio asociados a este han sido diseñados en coherencia con los procesos y subprocesos institucionales. En ellos se establecen enfoques de intervención claros, líneas de acción, estructuras de comités, roles y responsabilidades, así como las fases operativas que orientan la respuesta ante distintos escenarios de riesgo.



Iniciativas externas

Durante 2024 y 2025, Fortox consolidó importantes avances en su gestión de sostenibilidad, destacándose la certificación en el estándar Norsok y el fortalecimiento de iniciativas clave como SEDEX/SMETA y Ecovadis. Estos logros reflejan el compromiso de la organización con las mejores prácticas internacionales en materia de responsabilidad social, desempeño ambiental y ética empresarial.



ESTRUCTURA DE GOBERNANZA

En Fortox la Asamblea de Accionistas constituye máximo órgano de gobierno y por ende el escalón superior para la toma de decisiones. De allí se desprende la siguiente instancia de gobernanza en la figura de la Junta Directiva, que es el escenario en el que interactúan presidencia de junta y CEO, para ejercer el direccionamiento y orientación del negocio hacia los objetivos estratégicos de la compañía.

Dichos objetivos pasan a ser gestionados por la alta dirección conformada por el Comité Directivo, que cumple la misión de poner en práctica el direccionamiento y tomar las decisiones que lleven a la compañía a materializar la visión estratégica de la organización y su proyección sostenible en el tiempo.

Este comité directivo está conformado por ejecutivos desde diferentes ciudades del país que lideran ocho direcciones nacionales y una gerencia regional, las cuales interactúan a nivel nacional con los diferentes directores de agencias y sucursales. Es este equipo en este nivel de dirección y gobernanza el encargado de ejecutar el direccionamiento estratégico del negocio, adelantar el seguimiento y la gestión con el apoyo y participación de todos los colaboradores y áreas administrativas y operativas.

Las políticas corporativas y el Código de Ética de Fortox expresan los fundamentos filosóficos y conceptuales rectores la empresa; señalan las instancias para resolución de conflictos, los mecanismos de participación y los espacios de diálogo institucional. Para ello,

la empresa cuenta con los diferentes comités e instancias de encuentro organizacional, entre los que se encuentran: el Comité de Ética y Prevención de Delitos, el Comité de Convivencia laboral y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros.

En su estructura la organización tiene dispuestas otras instancias de control a la conducta ética de los miembros de la organización través de la figura del Oficial de Cumplimiento integrado al sistema SARLAFT y el Comité de Protección de Derechos Humanos.

Para ello se tienen habilitados canales de denuncia que permiten hacerlo de manera confidencial y anónima, a través de la página web, por correo electrónico o por el buzón de contacto para presentar denuncias sobre posibles actos violatorios de Derechos Humanos o de transparencia, a través del correo electrónico transparencia@fortoxsecurity.com.

El ejercicio de buenas prácticas de gobierno, también se ven reflejadas en los diversos premios y reconocimientos recibidos por la compañía en el transcurso de su historia, así como las diversas certificaciones obtenidas en las diferentes normas de gestión de calidad y seguridad certificadas.

La afiliación gremial es otro escenario de participación y diálogo en el que participa la compañía en el escenario nacional.



ESTRUCTURA DE GOBERNANZA

La estructura de gobierno corporativo de Fortox fomenta el relacionamiento y la disponibilidad de mecanismos de diálogo para con sus partes interesadas y grupos de interés internos y externos; así como de herramientas tecnológicas aliadas en la gestión y para la toma de decisiones.



- Cargo en Bogotá
- Cargo en Agencia / Sucursal
- Cargo Outsourcing



SISTEMA DE GESTIÓN EMPRESARIAL INTEGRADO

En 2025, la organización implementó acciones específicas orientadas a simplificar y hacer más eficientes los procesos internos, en coherencia con el objetivo estratégico corporativo de “hacerlo sencillo”. Este esfuerzo implicó una revisión exhaustiva de todos los procesos que componen el Sistema de Gestión Integrado, logrando importantes simplificaciones y eficiencias que fortalecen la capacidad de la empresa para adaptarse a las transformaciones del mercado y responder de manera efectiva a las expectativas de los grupos de interés.

Nuestro Sistema de Gestión Empresarial Integrado, fundamentado en normas internacionales y con alcance nacional en todas las operaciones de FORTOX, es evaluado anualmente por entes certificadores externos. En 2025, la compañía renovó con éxito las certificaciones ISO 9001, ISO 45001 e ISO 14001, y ratificó las certificaciones ISO 28000, BASC versión 6 y su estándar aplicable 6.0.2. Asimismo, logró la certificación Norsok y mantuvo satisfactoriamente las acreditaciones SEDEX/SMETA y Ecovadis, reafirmando su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social empresarial.

Durante 2025, la compañía atendió más de 100 auditorías de segunda parte realizadas por clientes en disciplinas como salud laboral, seguridad en la cadena de suministro, gestión ambiental, requisitos laborales, responsabilidad social, estándares OEA, calidad y normativa de seguridad privada, entre otras. En todos los casos, los resultados fueron satisfactorios y acompañados de comentarios de reconocimiento por parte de los clientes.

CERTIFICACIONES

Nuestro Sistema de Gestión Empresarial Integrado está alineado con estándares nacionales e internacionales y tiene alcance en todas las operaciones de FORTOX a nivel nacional. Este sistema es evaluado de manera permanente a través de auditorías internas y externas realizadas por entes certificadores, lo que permite ratificar anualmente la vigencia, renovación y mejora continua de nuestros procesos, fortaleciendo una gestión empresarial sólida, confiable y orientada a la excelencia.

Durante el año 2025, FORTOX mantiene y ratifica sus certificaciones en los sistemas de gestión ISO 9001 (Calidad), ISO 45001 (Seguridad y Salud en el Trabajo), ISO 14001 (Gestión Ambiental) y ISO 28000 (Seguridad en la Cadena de Suministro), otorgadas por ICONTEC. Así mismo, la compañía continúa dando cumplimiento a los requisitos del Operador Económico Autorizado (OEA), de acuerdo con la normatividad vigente de la DIAN, y mantiene la certificación BASC versión 6.0.2, consolidando su compromiso con la seguridad y la transparencia en el comercio y la operación.

Adicionalmente, FORTOX conserva la certificación OPR otorgada por la DIMAR, la certificación Sedex SMETA bajo los cuatro pilares de responsabilidad social empresarial y la evaluación EcoVadis, fortaleciendo su gestión en sostenibilidad, ética, prácticas laborales y cuidado del medio ambiente. Como parte de la evolución de su sistema de gestión, la



SISTEMA DE GESTIÓN EMPRESARIAL INTEGRADO

organización cuenta también con la certificación NORSOK S-WA 006:2020, reafirmando su enfoque en altos estándares de bienestar, salud ocupacional y condiciones de trabajo.

En el transcurso de 2025, FORTOX ha atendido más de 100 auditorías de segunda parte realizadas por sus clientes en diferentes disciplinas, tales como seguridad y salud en el trabajo, gestión ambiental, seguridad en la cadena de suministro, cumplimiento de requisitos laborales, responsabilidad social, calidad y requisitos específicos del sector de la seguridad privada. En todos los casos, los resultados han sido satisfactorios, evidenciando el compromiso de la compañía con la mejora continua, el cumplimiento normativo y la generación de confianza para sus clientes y aliados estratégicos.



SC-458-1



OS-CER123185



SA-CER757383



TR-C2013-01-0029



NK-2932-1



Certificación OPR,
Licencia Comercial
expedida por la DIMAR



COLCLO00263-1-2
Certificación del Sistema
de Control y Seguridad
en el comercio seguro.

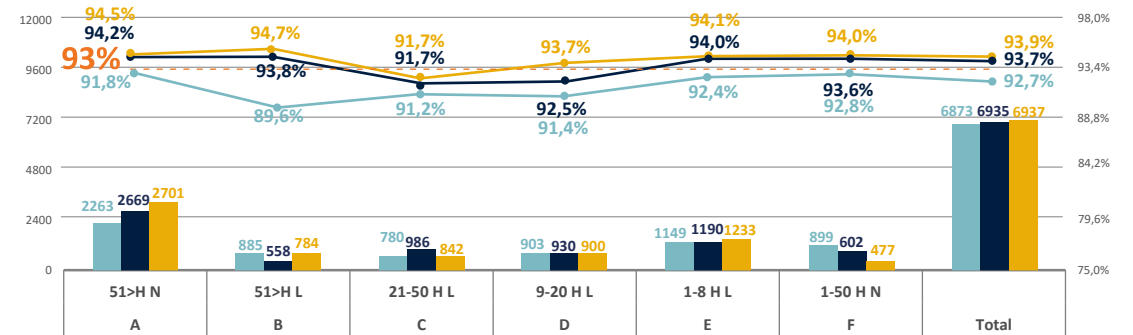


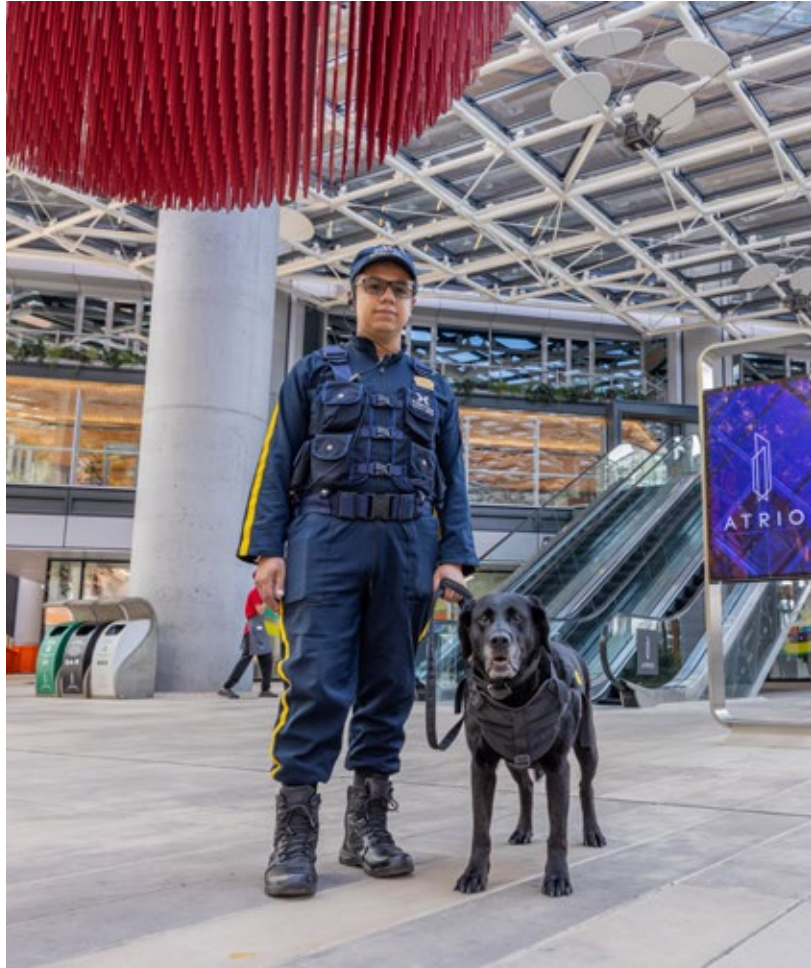
SATISFACCIÓN DE NUESTROS CLIENTES

El resultado de satisfacción se encuentra en criterios de rango internacional a través de la prestación de un servicio de calidad, generación de confianza y valor a las partes interesadas, entre ellos nuestros clientes, esto con el objetivo de conocer a través de una medición periódica y a nivel nacional su percepción frente al servicio que la organización ha prestado. Los resultados, son el fruto del trabajo y compromiso de los colaboradores de Fortox SA y su filosofía de mejoramiento continuo.

Para el año 2025, el nivel de satisfacción de los clientes presentó un aumento del 0,2% (93,9%) con respecto al año 2024 y así mismo se alcanzó la meta de satisfacción definida para los clientes del servicio de Seguridad Física. Este resultado percibido por los clientes es gracias al trabajo en equipo de las diferentes áreas y especialmente al acercamiento a los clientes y personal de seguridad

	Cant. Clientes	A	B	C	D	E	F	Total
		51>H N	51>H L	21-50 H L	9-20 H L	1-8 H L	1-50 H N	
Cant. Hbres 2023		2263	885	780	903	1149	899	6879
Cant. Hbres 2024		2669	558	986	930	1190	602	6935
Cant. Hbres 2025		2701	784	842	900	1233	477	6937
% Satisfacción 2023	681	91,8%	89,6%	91,2%	91,4%	92,4%	92,8%	92,1%
% Satisfacción 2024	675	94,2%	93,8%	91,7%	92,5%	94,1%	93,6%	93,7%
% Satisfacción 2025	638	94,5%	94,7%	91,7%	93,7%	94,0%	94,0%	93,9%





COMITÉS

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST

Son grupos de trabajo dentro de la organización que se encargan de supervisar y mejorar la calidad de los servicios y procesos. Su objetivo principal es asegurar que la empresa cumpla con los estándares de calidad y partes interesadas. Estos comités también promueven la mejora continua y la eficiencia operativa.

16 representantes 8 por el empleador y 8 por los trabajadores, de estos 8 representantes 4 son principales y 4 son suplentes

Comité de Convivencia Laboral

Son grupos dentro de la organización que se encargan de promover un ambiente de trabajo saludable y armonioso. Su objetivo principal es mejorar la calidad de vida de los empleados, fomentando la comunicación, el respeto y la colaboración entre todos los miembros de la empresa.

Está conformado por dos representantes de los empleados con sus respectivos suplentes (2) y por dos representantes de los trabajadores con sus respectivos suplentes (2).

Comité de Protección con los Derechos Humanos

Son grupos de trabajo que se encargan de promover y proteger los Derechos Humanos dentro del entorno laboral. Su objetivo principal es asegurar que la empresa cumpla con las normativas y principios de Derechos Humanos, creando un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso para todos los empleados.

- Conforme lo establecido por la empresa está conformada 1 representante del área de Operaciones, 1 representante del área Talento Humano y 1 representante del área Jurídica.

Comité de Seguridad Vial

Son grupos de trabajo que se encargan de promover y garantizar la seguridad de los empleados en relación con el transporte y la movilidad. Su objetivo principal es reducir el riesgo de siniestros viales y promover prácticas seguras tanto dentro como fuera del entorno laboral



COMITÉS

- Conforme lo establecido por la empresa y lo establecido en la Resolución 40595 de 2022, el comité está conformado por 15 representantes de las diferentes áreas o procesos que impactan o están relacionados con los requisitos del PESV.

Comité de ética y prevención de delitos empresariales

El comité de ética y prevención de delitos está conformado por el primer miembro principal de la junta directiva, el director del departamento jurídico, el director de talento humano, el director de mercadeo, el director nacional de operaciones, el director nacional del área financiera. Sin embargo, esta composición podrá ser modificada o ampliada de acuerdo con los requerimientos de los casos o temáticas que se reciba. De los integrantes del comité se designará un director del comité y un secretario. Es importante anotar que dichos integrantes poseen un título honorífico.

Programa y plan de gestión de seguridad

Establecer las estrategias, herramientas, acciones y recursos que le permitan a la organización gestionar los riesgos y oportunidades de los procesos, contar con mecanismo que apoyen la atención de situaciones de emergencia, asegurar la continuidad del negocio y las operaciones ante posibles interrupciones de los procesos críticos y tener la capacidad de recuperarse ante situaciones de crisis focalizado en hacer de Fortox una organización resiliente.



GRUPOS DE INTERÉS

FORTOX define como partes interesadas a aquellas personas, grupos u organizaciones pertinentes que tienen interés o que ejercen influencia sobre la compañía.

Las partes interesadas están clasificadas como internas y como externas, y a la vez éstas están clasificadas en grupos y subgrupos.

Después de identificar sus necesidades, sus expectativas son valoradas y analizadas de la siguiente manera:

Dependencia:

se analiza qué tanto dependen las partes interesadas de Fortox.

Poder:

se analiza qué tanto poder tienen las partes interesadas sobre Fortox.

Actitud:

se analiza qué tanto apoyan las partes interesadas al logro de los objetivos de Fortox.

LAS PARTES INTERESADAS SE UBICAN EN LAS SIGUIENTES ZONAS:

Zona de Poder: Fortox depende de las partes interesadas, y las partes interesadas no dependen de Fortox. El propósito es mantener satisfechas a las partes interesadas.

Zona de Enlace: Fortox busca gestionar de cerca a las partes interesadas. En esta zona tanto Fortox como las partes interesadas se necesitan mutuamente, hay doble dependencia; aquí se encuentran ubicada la mayoría de las partes interesadas para la compañía.

Zona Autónoma: Fortox mantiene el monitoreo constante a las partes interesadas. En esta zona las partes interesadas no dependen de Fortox, y a su vez Fortox no depende de las mismas.

Zona de Salida: Fortox busca mantener informadas a las partes interesadas. En esta zona se ubican las partes interesadas que dependen mucho de Fortox, pero Fortox no depende de estas partes interesadas.



PARTES INTERESADAS INTERNAS DE FORTOX

	Grupos de interés	Subgrupo
PARTES INTERASADAS INTERNAS	Accionistas: son los propietarios de la empresa, invierten su dinero en la organización con el objetivo de conseguir beneficios, ya sea mediante dividendos o por el aumento del valor de las acciones.	Accionistas
	Junta Directiva: son los responsables de emitir direccionamientos para la organización y de aprobar proyectos e inversiones en pro del crecimiento e imagen de la compañía. Varios integrantes de la junta directiva son accionistas.	Junta Directiva
	Directivos Accionistas: son responsables de la organización y los voceros ante la junta directiva.	Directivos Accionistas segunda generación
	Gerencia / Directivos (no accionistas): son responsables de la organización, con el objetivo que esta cumpla con las metas corporativas.	Gerencia/Directivos (no accionistas)
	Directivos de Sucursales/Agencias: son responsables de la sucursal y su objetivo es que ésta cumpla con sus metas locales y contribuyan con las metas corporativas.	Directivos Sucursales/Agencias
	Colaboradores Administrativos: son los que ejercen roles de liderazgo dentro de la organización, administran y cumplen políticas y procesos orientadas al logro de los objetivos.	Colaboradores Administrativos
	Colaboradores Operativos: en este grupo están todos los empleados no administrativos.	Colaboradores Operativos

PARTES INTERASADAS EXTERNAS	Cientes: organización o persona que podría recibir o que recibe un servicio o producto destinado para esa organización o persona o requerido por ella.	Cientes
	Fondo de Empleados: Fondo de empleados de los colaboradores de Fortox Security Group	FEIS
	Proveedores: organización que proporciona un producto o un servicio.	Proveedores de productos
		Proveedores de servicios
		Contratistas
	Gobierno y entes de control: son los encargados de crear y controlar el cumplimiento de las leyes bajo las cuales deben funcionar las organizaciones.	Entes certificadores
		Proveedor Indumil
		DIAN
		Cámara de Comercio
		Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada
Superintendencia de Puertos y Transporte		
Departamento Control Comercio de Armas Municiones y Explosivos - DCCA		
	Policía Nacional	
	Ejército Nacional	



PARTES INTERESADAS EXTERNAS DE FORTOX

Grupos de Interés	Canales de interacción	Carácter
Accionistas y Junta Directiva	Asamblea de accionistas, reuniones de junta directiva	Doble vía
Gerencia / Directivos (no accionistas), directivos de sucursales o agencias	Comité directivo	Doble vía
Colaboradores Administrativos	Encuesta de clima organizacional, Encuesta de calidad de vida, Comités de relaciones laborales, correo electrónico, eventos de bienestar, capacitaciones, eventos de seguridad y salud en el trabajo, encuesta de riesgo psicosocial	Doble vía
Colaboradores Operativos	Encuesta de clima organizacional, Encuesta de calidad de vida, Fortox presente, Talento Humano Contigo, reuniones de relevo, comités de relaciones laborales, eventos de bienestar, capacitaciones, eventos de seguridad y salud en el trabajo, encuesta de riesgo psicosocial, RQM colaboradores	Doble vía

Grupos de Interés	Canales de interacción	Carácter
Clientes	Encuesta de satisfacción del servicio, reuniones de seguimiento al servicio, eventos sociales con clientes, reuniones de agremiaciones, RQM clientes, procesos de licitación y/o de negociación y renovación de contratos, capacitaciones, Fortox presente.	Doble vía
Fondo de empleados	Asamblea General Ordinaria anual, reunión bimensual de junta directiva, procesos internos entre nómina y financiero y el fondo de empleados para temas de créditos y auxilios de colaboradores	Doble vía
Proveedores	Evaluación de proveedores, proceso de negociación de proveedores	Doble vía
Gobierno y entes de control: superintendencia de vigilancia y seguridad privada	Normas del sector de la vigilancia y seguridad privada, trámites de radicados de acreditaciones	Doble vía



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

Fortox cuenta con un modelo integral de medición del desempeño empresarial que abarca los objetivos macro definidos en la planeación estratégica, así como los objetivos de desempeño individual de todos los colaboradores y equipos de trabajo. Este modelo se soporta en perspectivas estratégicas, políticas corporativas y en un enfoque que integra las relaciones con los grupos de interés.

Sus componentes principales son:

- Objetivos e indicadores estratégicos
- Objetivos e indicadores corporativos
- Objetivos e indicadores de proceso
- Objetivos e indicadores de desempeño individual

Las evaluaciones correspondientes a cada uno de estos componentes se aplican de manera independiente y cuentan con trazabilidad mediante herramientas tecnológicas. Las mediciones se realizan con periodicidad cuatrimestral, permitiendo realizar análisis oportunos, identificar tendencias y desarrollar acciones correctivas o de mejora que contribuyan al logro de las metas organizacionales.



MATERIALIDAD FORTOX S.A.

INFORME DOBLE MATERIALIDAD FORTOX S.A.

Generalidades

El presente Informe de Sostenibilidad 2026 se rige bajo los lineamientos consignados en el Estándar del Global Reporting Initiative (GRI), basado en el enfoque Esencial, y se realiza con una periodicidad anual. Este reporte se encuentra articulado con los indicadores de desempeño que provienen de los 10 principios que expone el Pacto Global de las Naciones Unidas, al cual Fortox Security Group se encuentra adherido desde el año 2014.

El desarrollo del informe es liderado por el equipo de Dirección Nacional de Talento Humano con el apoyo de las distintas áreas de gestión de la organización. La empresa consultora Fortalecerse, Sostenibilidad Empresarial, acompaña de forma externa el proceso de formulación y elaboración.

Doble Materialidad

La materialidad consiste en determinar la relevancia e importancia de un asunto para la organización y sus grupos de interés. Un asunto relevante es un tema que influirá en las decisiones, acciones y desempeño de una organización o de sus grupos de interés.

Este proceso de definir la importancia de un asunto de sostenibilidad puede realizarse a través de una evaluación de “Doble Materialidad”. Este concepto busca que las empresas definan sus asuntos materiales en función de dos dimensiones de análisis:

1. Materialidad Financiera (De afuera hacia adentro): Facilita comprender los impactos positivos y negativos del entorno sobre la reputación, la estrategia y las finanzas de la empresa.
2. Materialidad de Impacto (De adentro hacia afuera): Facilita comprender los impactos positivos y negativos de la empresa y su cadena de valor sobre el medioambiente y la sociedad (Grupos de interés).

En conclusión, se podría afirmar que la materialidad busca una intersección donde se mezcla el objetivo de crear valor económico para la empresa con la creación de valor a los grupos de interés (sociedad).

En conclusión, los asuntos de sostenibilidad que mayor impacto generen sobre estos seis criterios serán los asuntos materiales de la empresa.

Este documento busca explicar cómo Fortox S.A. define sus asuntos materiales a través del uso de las herramientas previamente descritas.



MATERIALIDAD FORTOX S.A.

Aspectos Materiales y Cobertura

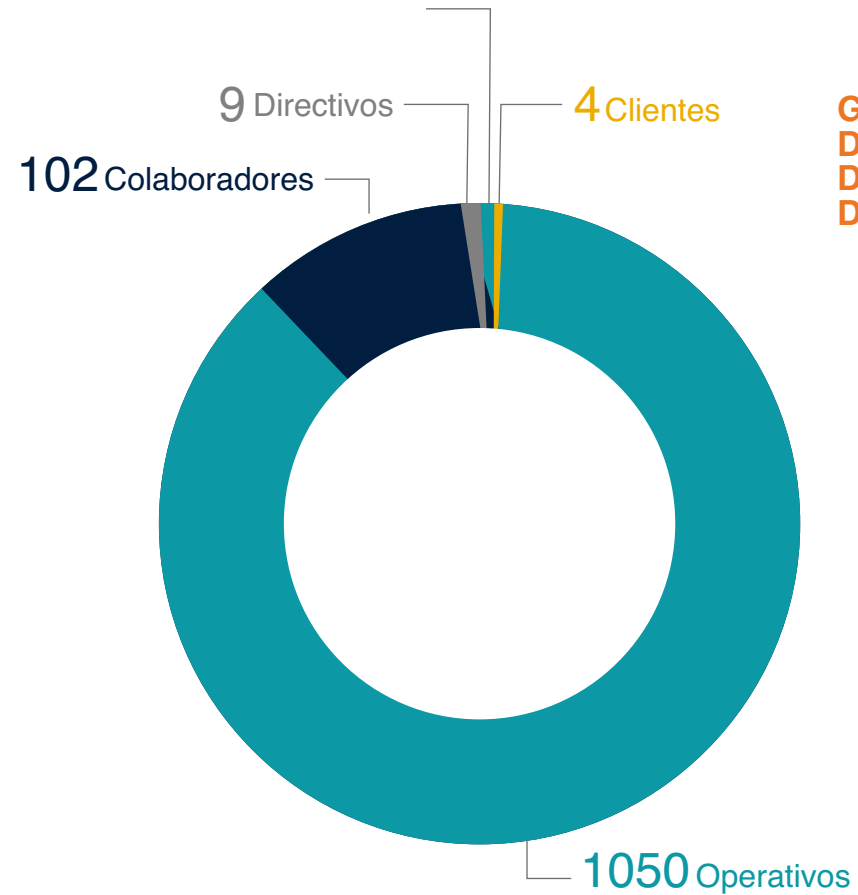
El presente reporte incluye un ejercicio de materialidad para Fortox S.A., donde se identificaron las tendencias en sostenibilidad que permitan generar valor a la compañía y sus partes interesadas. Así mismo, este proceso considera las expectativas de los grupos de interés más relevantes para la organización, como lo son colaboradores administrativos y operativos, directivos, proveedores y clientes.

Entre enero y febrero de 2026, Fortox S.A. aplicó un test de materialidad con una muestra de 1171 personas, para indagar sobre la percepción de sus grupos de interés frente a la gestión de la empresa en triple cuenta (temas económicos, sociales y ambientales) a nivel nacional. La respondieron 1050 colaboradores operativos, 102 administrativos, 9 directivos, 6 proveedores y 4 clientes.

La muestra estuvo compuesta de la siguiente forma:

Grupos de Interés

- Operativos
- Directivos
- Proveedores
- Administrativos
- Clientes



**GRÁFICA 1:
DISTRIBUCIÓN
DE GRUPOS
DE INTERÉS**

Fuente: Elaboración propia



MATERIALIDAD FORTOX S.A.

Asuntos de Sostenibilidad

La definición de los asuntos materiales de sostenibilidad de Fortox S.A. fue resultado de un ejercicio participativo con sus grupos de interés y la priorización de temas propios del sector de la seguridad física y de personas que se puedan aplicar a la realidad competitiva y normativa de la empresa.

Cada asunto material incluye un conjunto de indicadores claves para monitorear la gestión de la sostenibilidad de la empresa. Se validaron diecinueve asuntos materiales para la organización:

1. Desempeño económico
2. Prácticas de adquisición
3. Emisiones
4. Energía
5. Agua
6. Efluentes y residuos
7. Empleo
8. Salud y seguridad en el trabajo
9. Capacitación y educación
10. Libertad de asociación y negociación colectiva
11. Trabajo infantil
12. Trabajo forzoso
13. Prácticas en materia de seguridad
14. Evaluación de Derechos Humanos
15. Lucha contra la corrupción
16. Competencia desleal
17. Satisfacción de clientes

Estos asuntos se delimitaron tomando las prácticas que realiza la empresa, los informes de sostenibilidad previos y las recomendaciones del Global Reporting Initiative (GRI) para organizaciones del sector económico de Fortox S.A. De igual forma, se incluye el análisis de las disposiciones legales y normativas relacionadas con estos.

Doble Materialidad

Para la validación y priorización de los diecinueve asuntos de sostenibilidad de la organización se utilizaron los siguientes criterios:

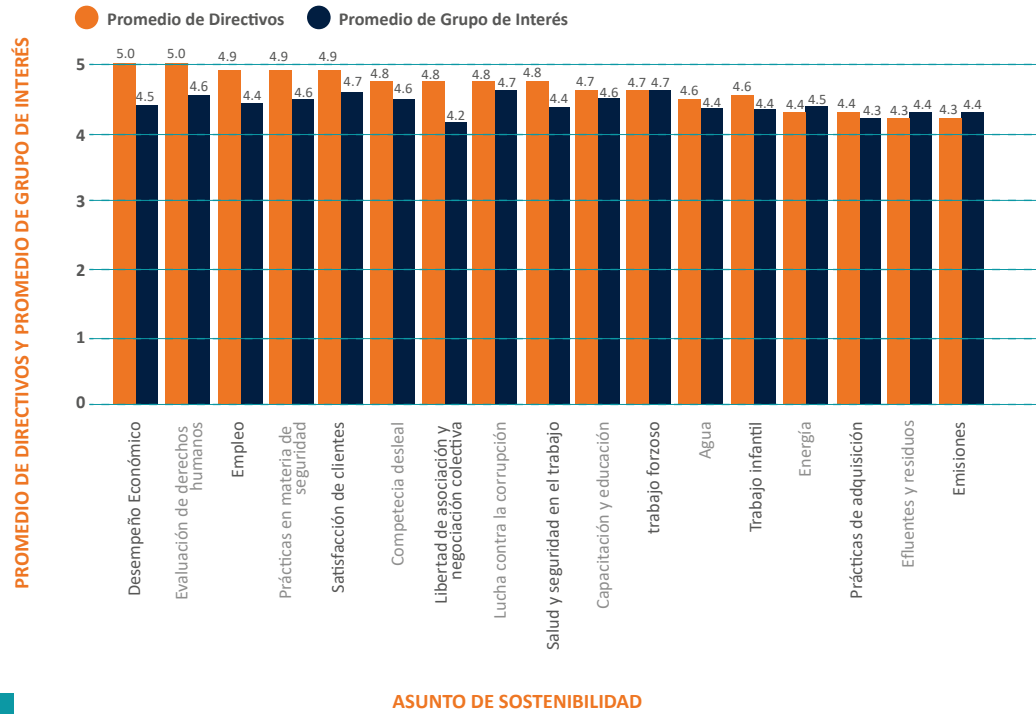
- Generar ingresos y permitir el acceso a nuevos mercados (Materialidad Financiera)
- Mejoras de la eficiencia operacional (Materialidad Financiera)
- Disminuir riesgos (Materialidad Financiera)
- Cumplir normas y regulaciones en el país (Materialidad Financiera)
- Cumplir con las expectativas de los grupos de interés prioritarios (Materialidad de Impacto)

Cada encuestado respondió cada una de las preguntas de su cuestionario a través del grado de acuerdo que tenía con las diversas afirmaciones y criterios dispuestos para la evaluación realizada a través de una Escala Likert de 1 a 5 (Muy en desacuerdo, hasta muy de acuerdo).

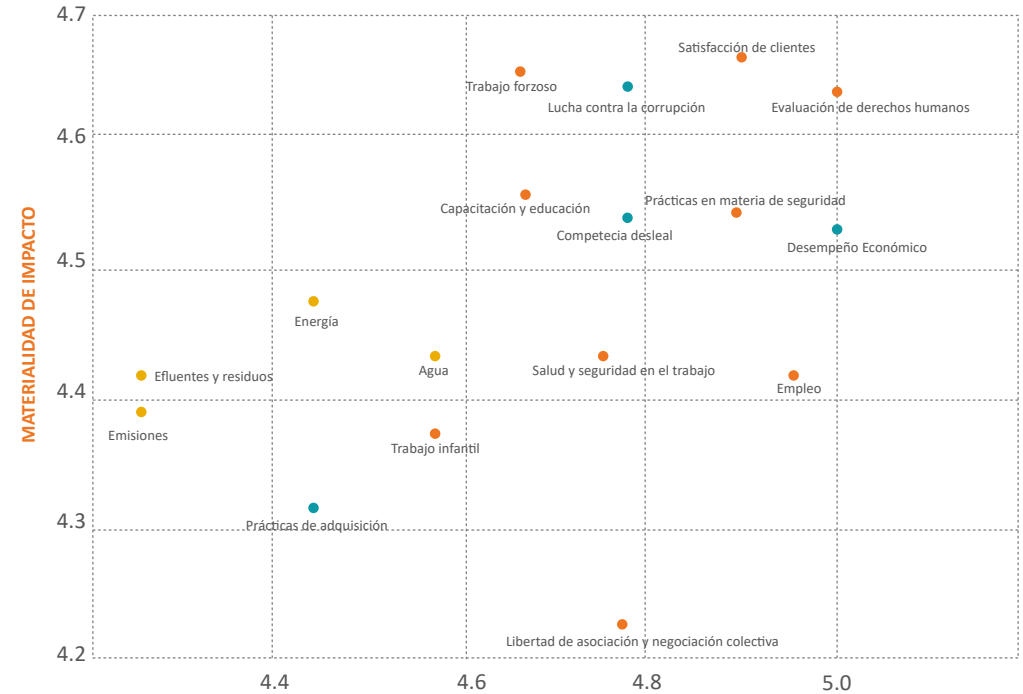


MATRIZ DE MATERIALIDAD

**GRÁFICA 2:
VALORACIÓN
DE ASUNTOS
POR DIRECTIVOS
Y GRUPOS DE
INTERÉS**



Dimensión ● Ambiental ● Económica ● Social



**GRÁFICA 3:
MATRIZ DE
MATERIALIDAD**

Fuente: Elaboración propia

MATERIALIDAD ESTRATÉGICA Y FINANCIERA





ASUNTOS MATERIALES Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

la gestión y operación de la organización está encaminada a mejorar las condiciones de vida de los grupos de interés, en especial de los colaboradores administrativos, guardas y sus familias, enfocando los esfuerzos en cuatro ODS priorizados según nuestra gestión:



BENEFICIOS PARA NUESTROS COLABORADORES

En Fortox S.A., trabajamos para mantener una relación cercana con nuestros colaboradores y sus familias. Por eso, unimos esfuerzos para generar un impacto positivo en su bienestar desde distintos ámbitos: familiar, laboral, social y personal, entendiendo que el cuidado integral fortalece tanto a las personas como a la organización.

Nuestros programas de beneficios están dirigidos a todos los colaboradores y sus familias, con el propósito de apoyar sus necesidades básicas, mejorar su calidad de vida y fortalecer la motivación y el desempeño en la prestación del servicio. Estas iniciativas reflejan nuestro compromiso con el desarrollo humano y el bienestar continuo de quienes hacen parte de Fortox.

A través de estas acciones, nos alineamos con los objetivos organizacionales, fortaleciendo la fidelización de nuestro cliente interno y externo, y consolidándonos como una de las principales empresas de seguridad privada del país.

Mediante nuestros beneficios, brindamos apoyos económicos, permisos especiales y reconocimientos al desempeño y a las acciones valerosas. Además, acompañamos a nuestros colaboradores en momentos significativos de su vida, tanto en situaciones difíciles, como calamidades, como en etapas especiales, como el nacimiento de sus hijos.

AÑO 2024		
PROGRAMAS BIENESTAR SOCIAL Y CALIDAD DE VIDA	BENEFICIADOS	INVERSION
Apoyo Social	1001	\$ 223.223.665
Actividades de Recreación e integración	3530	\$ 497.281.275
Seguridad Y Salud en el trabajo (SSAT)		
Plan de Beneficios FORTOX S.A.	23141	\$ 1.251.051.700
TOTAL NACIONAL	27672	\$ 1.971.556.640

AÑO 2025		
PROGRAMAS BIENESTAR SOCIAL Y CALIDAD DE VIDA	BENEFICIADOS	INVERSION
Apoyo Social	895	325.548.594
Actividades de Recreación e integración	2.469	\$ 550.873.869
Seguridad Y Salud en el trabajo (SSAT)		
Plan de Beneficios FORTOX S.A.	21.609	\$ 1.260.448.972
TOTAL NACIONAL	24.973	2.136.911.435



BENEFICIOS PARA NUESTROS COLABORADORES

Las actividades incluyen:

Apoyo Social:

Orientación psicológica, auxilio por fallecimiento del colaborador, auxilio por fallecimiento de padres, hijos, conyugue, auxilio por hospitalización, permisos remunerados por calamidad doméstica, permisos por fallecimiento de familiares, permiso por matrimonio, programa de prepensionados.

Actividades de integración y recreación:

Quinquenios operativos y administrativos, colaborador de éxito, colaborador pensionado, novenas, acciones valerosas, gastos logísticos, show de talentos, actividad de agradecimiento, gastos por ceremonia de beneficios.

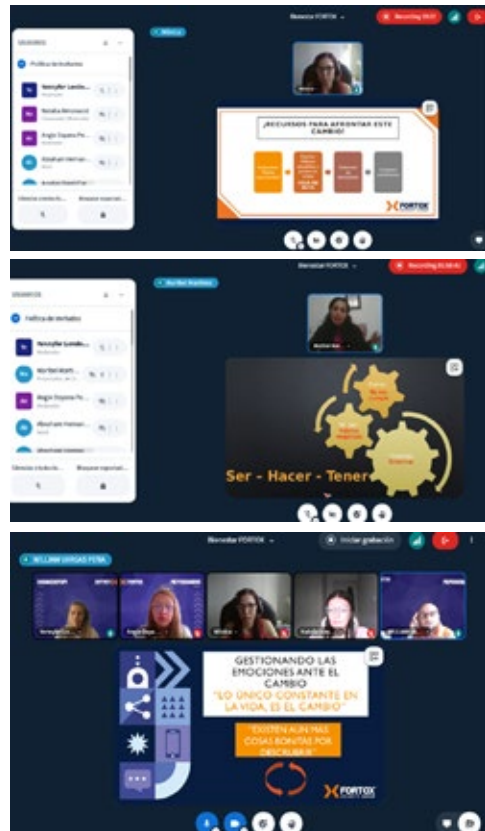
Plan de beneficios:

Kit escolar, kit bebé, bienestar administrativo, cena navideña, felicitaciones, día de la familia, visita a clientes por parte de bienestar social.



BENEFICIOS PARA NUESTROS COLABORADORES

ACTIVIDAD PRE PENSIONADOS



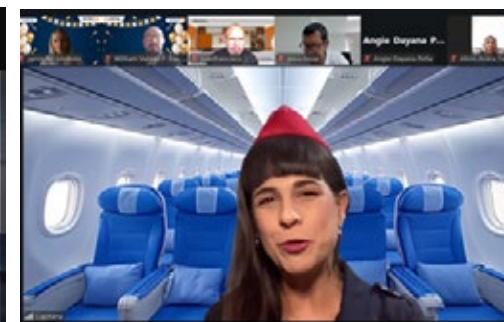
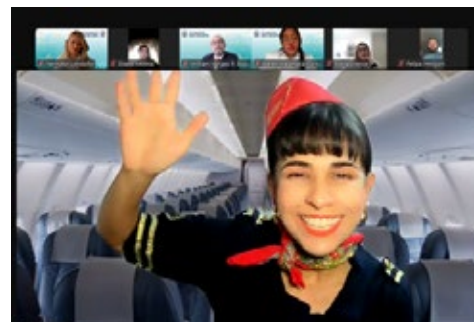
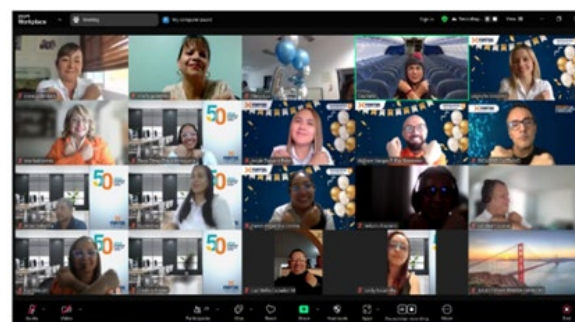
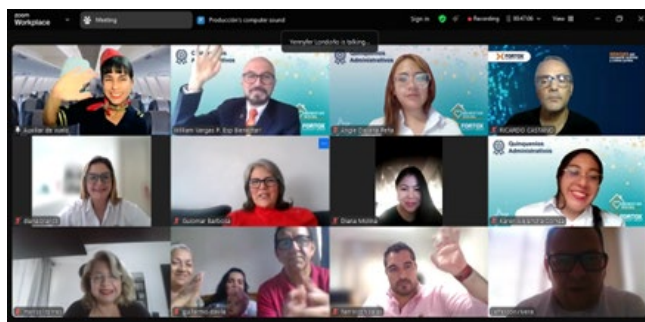
BENEFICIOS PARA NUESTROS COLABORADORES

CEREMONIA ACCIONES VALEROSAS Y COLABORADORES DE ÉXITO



BENEFICIOS PARA NUESTROS COLABORADORES

CEREMONIA
QUINQUENIOS
ADMINISTRATIVOS



BENEFICIOS PARA NUESTROS COLABORADORES

CEREMONIA
QUINQUENIOS
OPERATIVOS Y
PENSIONADOS

ENTREGA KIT
DE BEBÉ

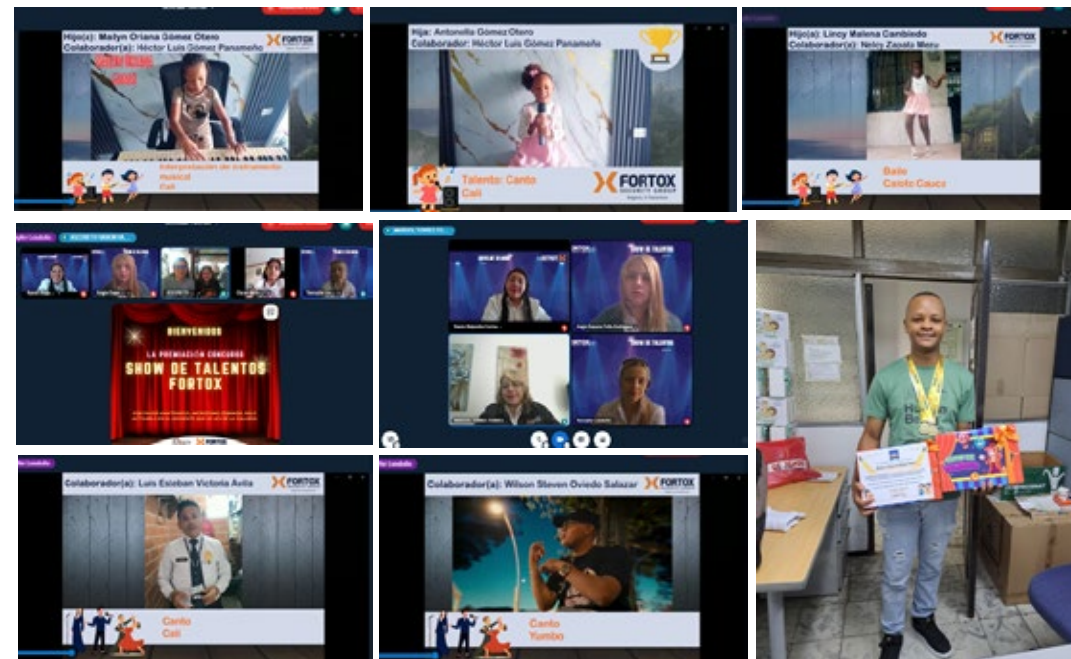


BENEFICIOS PARA NUESTROS COLABORADORES

ENTREGA KITS ESCOLARES



SHOW DE TALENTOS FORTOX



BENEFICIOS PARA NUESTROS COLABORADORES

VISITA
CLIENTES



BENEFICIOS PARA NUESTROS COLABORADORES

PROGRAMA	ACUMULADO 2024		ACUMULADO 2025	
	BENEFICIADOS	INVERSION	BENEFICIADOS	INVERSION
Día de la Familia	15.798	\$1.015.290.066	14.841	\$1.001.233.224
Bienestar Administrativos	923	\$42.483.759	735	\$50.971.252
Cena navideña (Operativo)	1.032	\$24.357.700	951	\$26.017.880
Novenas navideñas	292	-	283	-
Orientación psicológica	180	\$17.441.088	159	\$16.801.088
Quinquenios administrativos	59	\$10.611.000	37	\$10.486.000
Visita de bienestar social a clientes	1.516	\$7.922.904	2.278	\$8.333.505
Kit escolar administrativo	97	\$5.843.334	97	\$5.949.115
Kit por nacimiento de bebé	185	\$12.843.175	52	\$3.999.996
Show de talentos	88	\$3.549.295	47	\$3.720.350
Actividad de prepensionados	52	-	57	-
Felicitaciones personal operativo	796	-	378	-
TOTAL	21.018	\$1.140.342.321	19.915	\$1.127.512.410



PROGRAMA DE BENEFICIOS PACTO Y CONVENCIÓN COLECTIVA

En FORTOX respetamos y garantizamos plenamente el derecho fundamental a la libre asociación. Nuestros colaboradores pueden decidir de manera libre, autónoma y voluntaria su afiliación a las organizaciones que consideren pertinentes, sin ningún tipo de restricción o discriminación.

Promovemos relaciones laborales basadas en el diálogo social constructivo, la transparencia y el respeto mutuo, convencidos de que la construcción conjunta fortalece la confianza, la equidad y el compromiso con la mejora continua entre las partes.

La Compañía cuenta con un Pacto Colectivo dirigido a los colaboradores operativos que no están cobijados por una Convención Colectiva y que optan voluntariamente por acogerse a este mecanismo. A través de este instrumento, FORTOX impulsa iniciativas de Bienestar Social orientadas a elevar la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, consolidando su compromiso con el desarrollo humano, la protección de los derechos laborales y el bienestar integral.

CONVENIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2024	2025	
9,8%	10,6%	Al 31 de diciembre de 2025, el 10,6% del personal se encuentra cubierto por convenios colectivos, lo que equivale a 881 colaboradores afiliados a convenciones colectivas vigentes.

2024	
Personal activo a 31 de dic de 2024	9.069
Personal afiliado a convenciones colectivas	884

2025	
Personal activo a 31 de dic de 2025	8.337
Personal afiliado a convenciones colectivas	881



PROGRAMA DE BENEFICIOS PACTO Y CONVENCION COLECTIVA

1 DE ENERO AL
31 DICIEMBRE 2025.

BENEFICIO	ACUMULADO 2024		ACUMULADO 2025	
	BENEFICIADOS	INVERSION	BENEFICIADOS	INVERSION
Kit escolar	2794	\$ 142.310.762	2277	\$ 163.944.000
Gastos de ceremonia entrega de beneficios	8	\$ 18.694.588	8	\$ 19.608.154
Prima de antigüedad	872	\$ 356.845.698	752	\$ 428.301.965
Acciones valerosas	381	\$ 3.341.218	432	\$ 3.542.400
Colaborador de éxito	829	\$ 73.752.500	838	\$ 77.550.000
Permiso fallecimiento familiar	512	\$ 178.148.124	456	\$ 213.860.880
Auxilio fallecimiento de familiar	165	\$ 83.453.149	149	\$ 79.432.670
Permiso por calamidad doméstica	6	\$ 385.602	8	\$ 1.011.960
Permiso de matrimonio	37	\$ 7.133.637	28	\$ 6.206.688
Auxilio al personal hospitalizado	39	\$ 6.048.062	33	\$ 5.292.493
Auxilio fallecimiento colaborador	10	\$ 5.614.003	5	\$ 2.942.815
Colaborador pensionado	62	\$ 6.510.000	72	\$ 7.665.000
Feria de la vivienda	418	\$ 2.161.888	-	\$ -
TOTAL	6.133	\$ 884.399.231	5.058	\$ 1.009.359.025



EVALUACIÓN PERIÓDICA DEL DESEMPEÑO Y DESARROLLO PROFESIONAL

En Fortox S.A., promovemos procesos de evaluación que permiten a cada colaborador conocer sus avances, potenciar sus fortalezas y trazar acciones concretas para continuar su crecimiento profesional. Este espacio se convierte en una herramienta estratégica para alinear expectativas, fortalecimiento del talento en la organización y promover una cultura de mejora continua.

Beneficios clave:

- **Reconocimiento del desempeño:** visibiliza los logros alcanzados y destaca las contribuciones del colaborador, fortaleciendo su motivación y compromiso.
- **Enfoque en el desarrollo:** facilita la identificación de oportunidades de mejora y orienta la construcción de planes que impulsen el crecimiento continuo.
- **Comunicación fortalecida:** promueve conversaciones abiertas y constructivas entre el colaborador y su líder.



	2024		2025	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de colaboradores que reciben evaluaciones de desempeño (Nacional)	7129	2117	7414	2165
Meta	7129	2117	7414	2165
% Cobertura	100%	100%	100%	100%
% Cobertura con respecto a la base de colaboradores	103%	83%	93%	84%



NUESTRO PROGRAMA DE CAPACITACIONES

Para Fortox S.A., el fortalecimiento de las competencias de colaboradores administrativos y operativos es un aspecto esencial para impulsar la productividad, la eficiencia operativa y la adaptación a los cambios estratégicos. La medición del promedio de horas de formación permite evaluar la efectividad de nuestra gestión del talento y orientar la oferta formativa hacia las necesidades reales del negocio.

En 2025, el promedio de horas de capacitación fue de 19,5 horas en administrativos y 9 horas en operativos, manteniendo una tendencia positiva frente a 2024. Aunque la cantidad de colaboradores impactados disminuyó por variaciones en la composición del equipo, se sostuvo un nivel adecuado de cobertura y coherencia en el modelo formativo. Esto se reflejó en la reducción proporcional del total de horas impartidas.

El desempeño del periodo estuvo impulsado por acciones que facilitaron el acceso y mejoraron la experiencia de aprendizaje, como la ampliación de horarios y modalidades, el fortalecimiento de contenidos en la plataforma e learning y el acompañamiento oportuno desde la mesa de apoyo.

De cara al siguiente ciclo, la organización reafirma su compromiso de ampliar y optimizar su oferta formativa, fortaleciendo la pertinencia de los contenidos, potenciando herramientas digitales y consolidando un modelo de capacitación accesible, medible y alineado con los objetivos estratégicos.

	2024	2025
Promedio de horas de capacitación por colaborador administrativo	19	19,5
Cantidad de colaboradores administrativos impactados	386	361
Promedio de horas de capacitación impartidas a colaboradores administrativos	7334	7039,5
Promedio de horas de capacitación por colaborador operativo	9	9
Cantidad de colaboradores operativos impactados	7555	6828
Promedio de horas de capacitación impartidas a colaboradores operativos	67995	61452

PROGRAMAS PARA MEJORAR LAS APTITUDES DE LOS EMPLEADOS Y PROGRAMAS DE AYUDA A LA TRANSICIÓN

ACTIVIDAD	2024		2025	
	ALCANCE	INVERSIÓN	ALCANCE	INVERSIÓN
Plan Especial de Capacitación para personal Operativo y Administrativo	7941	\$ 99.862.299	7189	\$ 84.185.894
SST	0	\$ -	0	\$ -
TOTAL	7941	\$ 99.862.299	7189	\$ 84.185.894

ACTIVIDAD	2024		2025	
	ALCANCE	INVERSIÓN	ALCANCE	INVERSIÓN
Programa de Sensibilización BASC/PBIP/ISO 28000	5879	\$ -	11.881	
Capacitación por Sectores Económicos	0	\$ -	0	\$ -
Total Inversión en Capacitación	5879	\$ -	11.881	\$ -



NUESTRO PROGRAMA DE CAPACITACIONES

Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos

La formación en derechos humanos es un asunto material para la organización, dado su impacto en la conducta operativa del personal de seguridad, la prevención de riesgos y el relacionamiento ético con los grupos de interés.

En 2024 se alcanzó un 99,9% de cumplimiento, con 15.595 asistentes frente a una meta de 15.613, sobre una base de 9.446 colaboradores, lo que representó una cobertura del 165%. Para 2025, el desempeño se mantuvo en 99,9% de cumplimiento, con 16.022 asistentes frente a una meta de 16.037 y una cobertura del 184% sobre una base de 8.719 colaboradores, evidenciando una tendencia positiva en el cierre de brechas de formación.

Estos resultados se explican por la implementación de estrategias que facilitaron el acceso a la capacitación, como la flexibilidad en los tiempos, el fortalecimiento de la plataforma e-learning y el acompañamiento operativo de la mesa de apoyo.

De cara al próximo ciclo, la organización reafirma su compromiso de seguir fortaleciendo la formación en derechos humanos, consolidando capacidades y promoviendo una cultura de respeto alineada con estándares internacionales en todas sus operaciones.

DERECHOS HUMANOS 2024				
META 2024	REAL ASISTENTE	%CUMP. 2024	BASE OPERATIVOS/ADMINISTRATIVOS	% CON RESPECTO A LA BASE
15613	15595	99,9%	9446	165%

DERECHOS HUMANOS 2025				
META 2025	REAL ASISTENTE	%CUMP. 2025	BASE OPERATIVOS/ADMINISTRATIVOS	% CON RESPECTO A LA BASE
16037	16022	99,9%	8719	184%



NUESTRO PROGRAMA DE CAPACITACIONES

Programa Anticorrupción

La prevención de la corrupción es un eje fundamental para proteger nuestra integridad, fortalecer la confianza de los grupos de interés y asegurar la sostenibilidad del negocio. Por ello, mantenemos la formación anticorrupción como un mecanismo prioritario de gestión del riesgo y promoción de la cultura ética.

En 2025 alcanzamos un 100% de cobertura en personal operativo y 97% en personal administrativo, superando el resultado del año anterior en este último grupo y consolidando un desempeño alto y sostenido.

Estos resultados fueron posibles gracias a estrategias que facilitaron el acceso a la formación, optimizaron los contenidos digitales y fortalecieron el acompañamiento a los colaboradores, asegurando mayor participación y apropiación de los lineamientos.

Reafirmamos nuestro compromiso de continuar fortaleciendo los procesos de divulgación y capacitación, garantizando el cumplimiento permanente de nuestros estándares éticos y normativos.

Así mismo, ratificamos nuestro compromiso con la transparencia manteniendo activos nuestros canales de denuncia, a través de los cuales colaboradores, clientes,

proveedores y ciudadanía en general pueden reportar de manera segura y confidencial posibles hechos de corrupción, soborno, lavado de activos o financiación del terrorismo.

Este canal se encuentra disponible de forma permanente en nuestra página web: **Denunciar | Fortox (fortoxsecurity.com)**, garantizando accesibilidad y protección para quienes hagan uso de este mecanismo.

Programa Anticorrupción	2024		2025	
	Operativos	Administrativos	Operativos	Administrativos
Nacional	11279	455	11445	436
Meta	11279	473	11445	451
% Cobertura	100%	96%	100%	97%
% Cobertura con respecto a la base de colaboradores	124%	121%	137%	114%



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En 2025 se registraron 266 accidentes laborales, frente a 288 en 2024, lo que representa una disminución de 22 casos (-7,6%). Aunque la tasa de accidentalidad se mantuvo en 3%, igual que el año anterior, se evidencia una mejora en la reducción del número absoluto de eventos.

Estos resultados refuerzan la necesidad de continuar fortaleciendo las estrategias de prevención, promoción de la salud, identificación de peligros y control en los puestos de trabajo con mayor incidencia.

En relación con enfermedades laborales, en 2024 no se calificaron casos, mientras que en 2025 se calificaron 2. Estos corresponden a procesos que venían en estudio desde años anteriores, sin que ello represente un incremento en nuevos diagnósticos originados durante el periodo reportado.

Enfermedades laborales	2024		2025	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de accidentes	223	65	205	61
Número de casos enfermedades ocupacionales	0	0	2	0
Número total de días perdidos	2104	319	1465	378
Total, de días perdidos (por ausencia)	69.540		73.258	



COMPROMISO AMBIENTAL Y FORTALECIMIENTO DE ENTORNOS VERDES

En el marco de la conmemoración del Día del Árbol, Fortox participó activamente en una jornada de siembra organizada en alianza con nuestro cliente Centro Comercial Único Bucaramanga y la Policía de Medio Ambiente. Esta iniciativa reafirma nuestro compromiso con la protección de los recursos naturales y la construcción de entornos más sostenibles para las comunidades donde operamos.

La actividad se desarrolló en dos espacios estratégicos para la comunidad: el parque apadrinado por el Centro Comercial Único y el parque de la Urbanización Fontana Real. En ambos escenarios, colaboradores de Fortox se sumaron a las labores de reforestación y embellecimiento, contribuyendo a la siembra de nuevas especies y al fortalecimiento de la conciencia ambiental colectiva.

Con este tipo de acciones, Fortox no solo promueve la restauración y conservación de los ecosistemas urbanos, sino que también impulsa la participación activa de sus equipos de trabajo en iniciativas que generan impacto social y ambiental positivo. Estas jornadas representan un paso más en nuestra estrategia de sostenibilidad, orientada a la preservación del entorno y al desarrollo responsable de nuestras operaciones.



Resultado huella de carbono corporativa

Fortox S.A. realiza el cálculo de la huella de carbono de la compañía usando como guía la ISO 14064, realizando la compilación de los diferentes datos correspondientes a las categorías 1,2,3,4,5 y 6. Se han tomado medidas como la de vincular la organización al modelo circular de la dotación que ya cumplió su ciclo de vida y la cual se gestiona para su reutilización así evitando métodos como el de disponer esta dotación en las celdas de seguridad, método que genera un gran impacto al entorno y en el dato final del cálculo de la huella.

Ton. CO2 Equivalente de consumo energía eléctrica

Valor	Unidad
69,46	[tCO ₂ e]

Ton. CO2 Equivalente de consumo combustibles

Valor	Unidad
139,715	[tCO ₂ e]

Ton. CO2 Equivalente uso del gas

Valor	Unidad
0,022	[tCO ₂ e]

Huella de Carbono

Valor	Unidad
209,20	[tCO ₂ e]

Consumo energético interno

La reducción en el consumo energético responde a la implementación de medidas orientadas a la eficiencia y a la disminución de la huella ambiental. En Bucaramanga se sustituyó el uso del aire acondicionado central por ventiladores, reduciendo la demanda energética; en Cartagena se instaló un sistema tipo split en la oficina del jefe de turno, evitando la operación del sistema central durante los turnos nocturnos; y en Cali, la reubicación y entrega de algunas sedes permitió optimizar el uso de energía en la operación.

Estas acciones, complementadas con campañas internas de sensibilización sobre consumo responsable, fortalecen nuestra gestión ambiental y contribuyen de manera directa a la reducción de emisiones asociadas al consumo de energía.

Consumo energético kw/h	
2024	463.164
2025	392.456

Reducción del consumo energético kw/h	
2024	5,6
2025	15



COMPROMISO AMBIENTAL Y FORTALECIMIENTO DE ENTORNOS VERDES

Captación total de agua según la fuente y agua utilizada y/o reutilizada

La reducción presenta un comportamiento coherente con la disminución en el consumo de energía, evidenciando una gestión integral y eficiente de los recursos.

Este resultado se asocia a la ejecución de reparaciones locativas para la corrección de fugas de agua, la entrega y optimización de sedes, así como al fortalecimiento de campañas internas orientadas al consumo responsable.

Estas acciones no solo contribuyen a la reducción del uso del recurso hídrico, sino que también generan eficiencias operativas y ambientales, reforzando nuestro compromiso con la sostenibilidad y la gestión responsable de los impactos asociados a la operación.

Consumo de agua en m3	
2024	2.515 m3
2025	2.135 m3

Consumo de combustible

El consumo de combustible es un aspecto relevante dentro de nuestra gestión ambiental, dado su impacto en la generación de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y en la huella de carbono asociada a la operación. Por ello, realizamos seguimiento permanente a este indicador como parte de nuestra estrategia de eficiencia operativa y reducción de impactos ambientales.

Durante el periodo reportado se observó una disminución en el consumo de combustible. Esta reducción se encuentra asociada principalmente a la salida de circulación de varios vehículos en las ciudades de Pereira y Buenaventura, así como en la Regional Norte, donde dos vehículos adicionales fueron retirados debido a los altos costos de reparación y mantenimiento.

La decisión de retirar estos vehículos respondió a criterios de eficiencia económica y operativa, y contribuyó indirectamente a la disminución del consumo total de combustible y de las emisiones asociadas. Este comportamiento refleja la importancia de integrar la gestión de activos con los objetivos de sostenibilidad, promoviendo una operación más eficiente y ambientalmente responsable.

Continuaremos evaluando oportunidades para fortalecer el mantenimiento preventivo y avanzar en medidas que contribuyan a la reducción progresiva de nuestra huella de carbono.

Tipo de vehículos		
Tipo de vehículo	2024	2025
Carros, camperos y otros	26	25
Moto (combustible gasolina)	23	22
Moto eléctrica	3	3
Lancha	1	1
Vehículo a gas	26	1

Consumo de combustible	2024	2025
Gasolina corriente (GI)	37.543,59	15.122,66
Gasolina extra (GI)	-	-
Diesel (GI)	12,40	-
Gas (m3)	2.538,06	725,19



Residuos por tipo y método de eliminación

Durante 2025, se mantuvo la generación de residuos peligrosos y no peligrosos previamente caracterizados, gestionados conforme a la normativa vigente mediante procesos de segregación, almacenamiento y disposición a través de gestores autorizados.

Se destaca el fortalecimiento del programa de reciclaje textil, que impulsa el aprovechamiento de materiales y contribuye a la reducción de residuos enviados a disposición final.

Asimismo, se evidenció una disminución en la disposición de residuos peligrosos, principalmente por la no generación de pilas para vertedero y una reducción leve en los RAEE. Este comportamiento refleja mejoras en el control del consumo, la gestión preventiva de equipos y las prácticas de minimización de residuos.

Total de residuos gestionados en kg	
2024	20.234
2025	20.045

2024							
	Reutilización	Reciclaje	Compostaje	Recuperación	Incineración	Vertedero	Almacenamiento en sitio
Residuos peligrosos (Kg)				2327		166,2	
Residuos NO peligrosos (kg)	5723,3	6576,6			5441,4		

2025							
	Reutilización	Reciclaje	Compostaje	Recuperación	Incineración	Vertedero	Almacenamiento en sitio
Residuos peligrosos (Kg)				2254			
Residuos NO peligrosos (kg)	7508	4841			5442	0	



FEIS – FONDO DE EMPLEADOS DE FORTOX

Nuestros resultados económicos

Para diciembre del 2025, nuestra cartera neta fue de \$14,012,883,350.

ESTADO SITUACIÓN FINANCIERA 2025-2024			
AÑO	ACTIVOS	PASIVO	PATRIMONIO
2024	\$20.287.546.918	\$13.064.524.739	\$7.223.022.179
2025	\$20.579.078.804	\$13.197.643.987	\$7.381.434.817
VARIACIÓN	1,44%	1,02%	2,19%

*Cifras en millones de pesos

Los activos tuvieron un incremento del 1,44% , el cual se refleja en las cuentas del Efectivo y Equivalente, y la Cartera de Créditos; con respecto a la morosidad de la cartera este sufrió una disminución del 3,37% con respecto al año 2024.

Presupuesto y ejecución presupuestal

CONCEPTO	PRESUPUESTO AÑO 2025	EJECUCIÓN AÑO 2025
Colocación Cartera	22.800.000.000	24.823.080.197
Ingresos	2.921.322.025	2.982.535.317
Gastos	2.469.264.030	2.470.969.452
Costos	28.485.765	26.780.343
Excedentes	301.039.040	484.785.522

*Cifras en millones de pesos

Para el periodo 2025, el fondo de empleados FEIS presento unos excedentes de \$484,785,5225 con un cumplimiento del 161%.



Asociación

El Fondo de Empleados de Fortox – FEIS reconoce la importancia de mantener una base social sólida como pilar fundamental para la sostenibilidad financiera y el cumplimiento de su objeto social. En este sentido, durante el año 2025 se continuó con el seguimiento permanente y la implementación de estrategias orientadas al fortalecimiento y crecimiento de la base de asociados.

Como resultado de la gestión realizada, al cierre del año 2025 el FEIS contó con un total de 6.602 vinculados. Al comparar esta cifra con el cierre del año 2024, en el cual se registraron 7.121 asociados, se evidencia una disminución de 519 asociados, equivalente a un 7,29%.

Es importante resaltar que esta disminución obedece principalmente al retiro de clientes representativos de la Patronal Fortox durante el año 2025, situación que impactó de manera directa el número total de asociados.

Durante la vigencia 2025, el proceso de asociación continuó realizándose de manera ágil y oportuna con la asistencia de nuestro personal en las vinculaciones y por medio del canal digital FEISBOT del cual se recibieron solicitudes de vinculación, se verificó el cumplimiento de los requisitos establecidos y se gestionó la legalización de los formatos mediante firma electrónica. Este proceso permitió mantener la eficiencia operativa, optimizar tiempos de respuesta y fortalecer la experiencia del asociado.

Adicionalmente, a cada nuevo asociado se le remitió un mensaje de bienvenida vía correo electrónico, reforzando el acompañamiento institucional y el sentido de pertenencia desde el inicio de su vinculación.

La gestión de vinculación durante el año 2025 se mantuvo bajo un esquema de seguimiento mensual, permitiendo identificar oportunamente las variaciones en la base social y orientar

acciones estratégicas para la recuperación y crecimiento progresivo de asociados en futuras vigencias.

Distribución de los Asociados

Al cierre del año 2025, el Fondo de Empleados de Fortox – FEIS contó con un total de 6.602 asociados, manteniéndose una mayor representación del género masculino dentro de la base social del Fondo. La distribución por género durante la vigencia 2025 se mantiene en proporciones similares a las registradas en el año anterior, lo cual refleja la composición demográfica del sector y de las empresas vinculadas al Fondo.

GÉNERO	CANTIDAD	% GÉNERO
Femenino	1405	21%
Masculino	5197	79%
Total	6602	100%



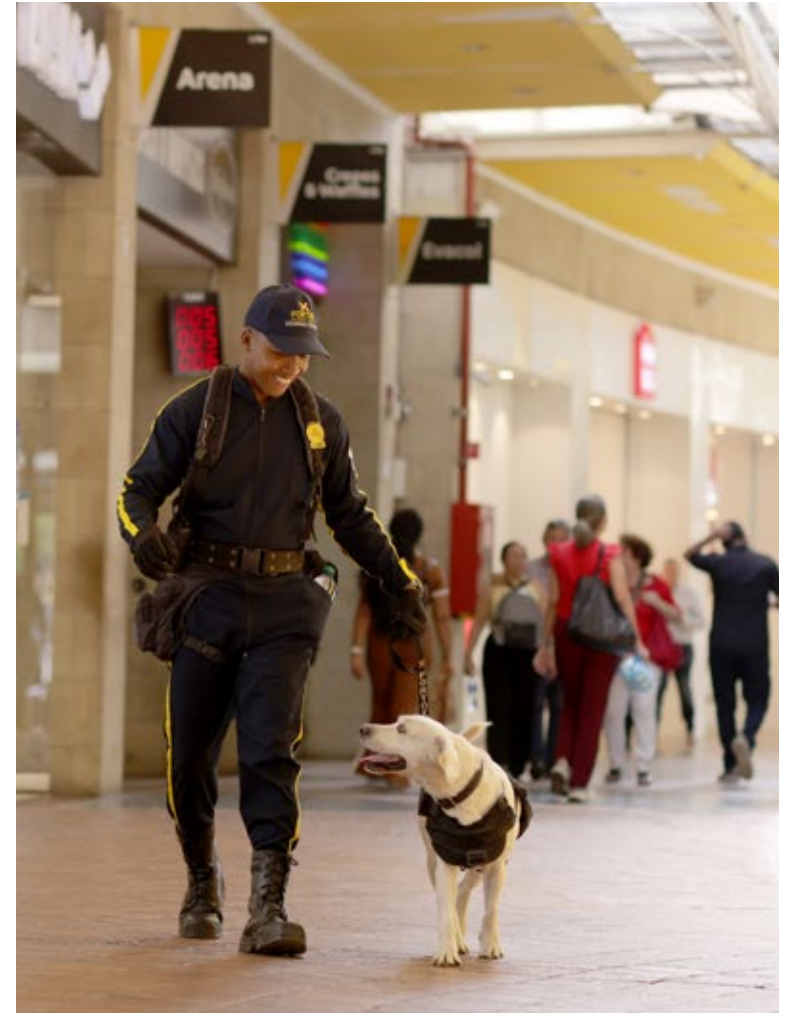
FEIS - FONDO DE EMPLEADOS DE FORTOX

Asociados por sucursales

Durante el año 2025, el Fondo de Empleados de Fortox – FEIS realizó seguimiento permanente al nivel de vinculación de los colaboradores de las empresas patronales en las diferentes sucursales del país, como parte de la estrategia de fortalecimiento de la base social.

Al cierre de la vigencia 2025, el FEIS contó con un total de 6.602 asociados, frente a una población de 9.124 colaboradores de las empresas patronales, lo que representa un nivel de vinculación del 72%. En comparación con el año 2024, en el cual se alcanzó un 76% de vinculación, se presenta una disminución de 4 puntos porcentuales, La disminución en el porcentaje general de vinculación durante el año 2025 no obedece a una reducción en la gestión del Fondo, sino a factores externos asociados a la salida de clientes estratégicos, lo cual impactó de manera directa la base potencial de asociados en algunas sucursales.

SUCURSAL	FORTOX	ACTIVOS FEIS	% VINCULADOS
BARRANQUILLA	517	429	83%
CARTAGENA	538	407	76%
CALI	3432	2530	74%
BOGOTÁ	3078	2245	73%
CÚCUTA	145	106	73%
MEDELLÍN	564	389	69%
VALLEDUPAR	64	44	69%
IBAGUÉ	246	163	66%
BUCARAMANGA	147	96	65%
SANTA MARTA	45	27	60%
PEREIRA	162	96	59%
MANIZALES	33	15	45%
BUENAVENTURA	69	28	41%
VILLAVICENCIO	84	27	32%
TOTAL	9124	6602	72%



FEIS - FONDO DE EMPLEADOS DE FORTOX

Antigüedad Asociados Feis

El análisis de la antigüedad de los asociados permite comprender el nivel de permanencia, fidelización y renovación de la base social del Fondo de Empleados de Fortox – FEIS.

Al cierre del año 2025, el FEIS contó con un total de 6.602 Asociados, cuya distribución por antigüedad se concentra principalmente en los rangos de menor permanencia, lo cual refleja una base social mayoritariamente joven.

En conjunto, se evidencia que el 74% de la base social (4.887 Asociados) cuenta con una antigüedad entre 0 y 4 años, lo cual reafirma que el Fondo mantiene una base de asociados relativamente reciente.

En el año 2024, el 72% de los Asociados (5.156) se encontraban en el rango de 0 a 4 años de antigüedad. Para el año 2025, este porcentaje se incrementa ligeramente al 74%, aun cuando el número total de asociados disminuyó, lo que indica que la reducción de la base social afectó en mayor medida a los asociados con mayor antigüedad.

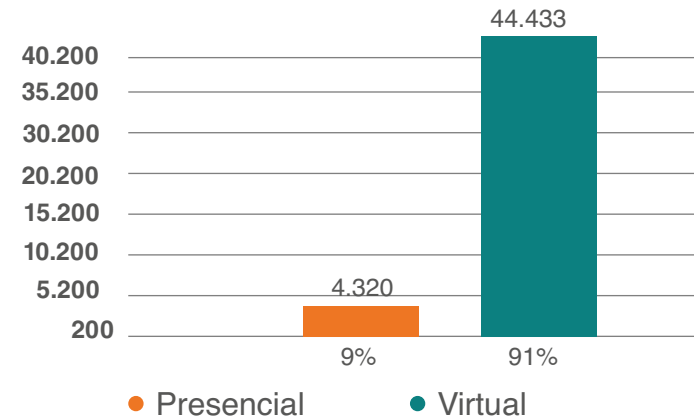
ANTIGÜEDAD	TOTAL ASOCIADOS	%
De 0 a 1 años	3507	53%
De 2 a 3 años	1211	18%
De 4 años	169	3%
De 5 a 10 años	707	11%
De 11 a 15 años	518	8%
De 16 años a mas	490	7%

Atención presencial y virtual

En cuanto a la atención al Asociado realizada durante el año 2025, tanto en la modalidad presencial como virtual. Aquí se reflejan los logros alcanzados, evidenciando un crecimiento sostenido en la atención virtual que destaca la preferencia de los Asociados por nuestro canal Feisbot.

Por lo anterior, durante el 2025 atendimos el 91% de nuestras solicitudes por Feisbot y un 9% de forma presencial.

ATENCIÓN AÑO 2025



Créditos

Los resultados obtenidos en la gestión de créditos durante el año 2025, evaluando los niveles de colocación y estrategias implementadas para la mejora de los procesos crediticios.

Durante 2025 se observó un aumento en la colocación de créditos del 14.3% respecto al año anterior, representados en \$3.105.496.500, siendo un balance positivo, reflejando avances en eficiencia operativa y control de riesgo, con una proyección favorable para el próximo año.

Como resultado, se aprobaron 18.955 solicitudes de crédito por valor de \$24.823.080.197, distribuidos así:

LÍNEA DE CRÉDITO	#CRÉDITOS	VALOR CRÉDITOS
APORTES	1.864	\$2.165.590.481
AUTOMATICO	402	\$115.100.000
CAPAÑAS	166	\$550.977.832
COMPRA DE CARTERA	38	\$232.226.164
CONVENIO	580	\$167.727.191
CUMPLEAÑOS FEIS	35	\$82.982.994
EDUCACIÓN BASICA	8	\$11.782.250
EDUCACIÓN SUPERIOR	98	\$283.223.184
FODES	1	\$2.019.633
LIBRE INVERSIÓN	12.748	\$13.243.263.415
PONTE AL DÍA	6	\$55.489.842
PREAPROBADO	1.448	\$720.427.253
RECREACIÓN	6	\$27.500.206
REFINANCIACIÓN	1.402	5.804.151.245
SALUD	20	\$16.715.176
VEHICULO	92	\$984.916.715
VIVIENDA	41	\$358.986.616

Auxilios

Para el Fondo de Empleados de Fortox – FEIS, la entrega de auxilios constituye una de las principales expresiones del principio de solidaridad, orientada a brindar apoyo oportuno a los asociados y a su grupo familiar en situaciones de bienestar, salud y contingencia.

Durante el año 2025, se otorgaron un total de 1.557 auxilios, beneficiando a los asociados por un valor acumulado de \$255.291.400, cifras que, al compararse con la vigencia 2024 (1.585 auxilios por \$258.438.250), evidencian una estabilidad en la gestión del Fondo, pese a la reducción en el número total de asociados.

En términos de cantidad, se presentó una leve disminución de 28 auxilios, comportamiento coherente con la reducción del 7,29% de la base social durante el año 2025.

En términos de valor, el monto entregado presentó una variación marginal, lo que demuestra una gestión financiera equilibrada y sostenible del Fondo Solidario.

El auxilio de lentes y montura continuó siendo el de mayor utilización, con 817 auxilios otorgados, representando el 52% del total de auxilios, por un valor de \$117.785.000. El auxilio por incapacidad por enfermedad general superior a 16 días alcanzó 217 auxilios, por un valor de \$43.400.000, manteniéndose como uno de los principales apoyos en materia de salud. El auxilio por fallecimiento presentó un incremento del 21% en cantidad, alcanzando 116 auxilios, lo que refleja la importancia de este beneficio como respaldo solidario en situaciones de mayor impacto familiar. El auxilio de matrimonio mostró un crecimiento del 32%, tanto en número de solicitudes como en valor, evidenciando una mayor utilización de los beneficios asociados al ciclo de vida familiar.



Al cierre de la vigencia, el FEIS contó con una base social de 6.602 asociados, lo que significa que los auxilios otorgados representaron una participación aproximada del 23,6% de la base social total. Este indicador refleja un impacto social significativo, evidenciando que cerca de uno de cada cuatro asociados accedió a algún tipo de auxilio durante el año, lo cual reafirma el rol del Fondo como un mecanismo efectivo de apoyo solidario y bienestar para sus afiliados.

La participación alcanzada se considera positiva y coherente con la estructura de la base social, así como con la sostenibilidad financiera del Fondo Solidario, manteniendo un equilibrio entre cobertura, oportunidad y responsabilidad en la asignación de los recursos.

Es importante destacar que, a partir del mes de diciembre de 2025, se dio inicio a la entrega del Auxilio para Hijos con Discapacidad Permanente, beneficio que fue autorizado por la Junta Directiva como parte de las acciones orientadas al fortalecimiento del enfoque social, inclusivo y solidario del Fondo de Empleados de Fortox – FEIS. Durante su primer mes de implementación, este auxilio permitió beneficiar a 23 asociados, por un valor total de \$4.600.000, constituyéndose en un apoyo significativo para las familias que enfrentan condiciones de mayor vulnerabilidad y reafirmando el compromiso institucional del FEIS con la equidad, la inclusión y el bienestar integral de sus asociados.

AUXILIOS OTORGADOS POR CANTIDAD 2025

TIPO AUXILIO	dic-24	dic-25	Variación a: Dic24/Dic25
Hijos Con Discapacidad Permanente	0	23	100%
Auxilio Matrimonio	26	38	32%
Auxilio De Calamidad Doméstica	23	30	23%
Auxilio Fallecimiento	92	116	21%
Renovación Auxilio Salud Financiera	42	49	14%
Salud Financiera	22	22	0%
Auxilio Reintegro Por Compra De Vivienda	33	33	0%
Auxilio De Lentes Y Montura	826	817	-1%
Auxilio Deportivo	77	69	-12%
Incapacidad Enfermedad General Superior A 16 días	265	217	-22%
Auxilio Nacimiento	145	117	-24%
Auxilio Medicamentos y/o Procedimientos no cubiertos por Eps	34	26	-31%
TOTAL	1585	1557	0,06%

AUXILIOS OTORGADOS POR VALOR 2025

TIPO AUXILIO	dic-24	dic-25	Variación a: Dic24/Dic25
Hijos Con Discapacidad Permanente	\$ -	\$ 4.600.000	100%
Auxilio Matrimonio	\$ 3.700.000	\$ 5.700.000	35%
Auxilio De Calamidad Doméstica	\$ 4.510.000	\$ 6.000.000	25%
Auxilio Fallecimiento	\$ 14.450.000	\$ 17.400.000	17%
Renovación Auxilio Salud Financiera	\$ 8.300.000	\$ 9.800.000	15%
Auxilio Reintegro por Compra de Vivienda	\$ 9.450.000	\$ 9.900.000	5%
Salud Financiera	\$ 4.350.000	\$ 4.400.000	1%
Auxilio Lentes y Montura	\$ 120.025.500	\$ 117.785.000	-2%
Auxilio Deportivo	\$ 11.516.000	\$ 10.350.000	-11%
Incapacidad Enfermedad General Superior a 16 días	\$ 50.300.000	\$ 43.400.000	-16%
Auxilio Nacimiento	\$ 28.450.000	\$ 23.400.000	-22%
Auxilio Medicamentos y/o Procedimientos no Cubiertos Por Eps	\$ 3.386.750	\$ 2.556.400	-32%
TOTAL	\$ 258.438.250	\$ 255.291.400	0%



FEIS - FONDO DE EMPLEADOS DE FORTOX

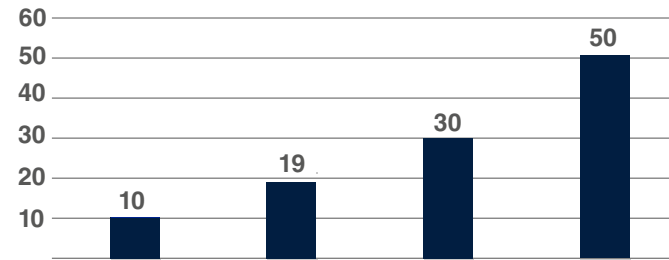
Convenios

Al cierre del año, el Fondo de Empleados FEIS tiene 50 convenios activos a nivel nacional, distribuidos en diversas categorías como recreación, ópticas, electrodomésticos, salud, mascotas, vehículos y educación. Estos convenios se consolidaron con el propósito de ofrecer mayores beneficios a nuestros Asociados y sus familias, atendiendo sus necesidades y preferencias.

Gracias a esta gestión, se logró un crecimiento del 67% en el número de convenios en comparación con el año anterior, fortaleciendo así la oferta de valor de Feis.



CANTIDAD CONVENIOS



Durante el 2025, los Asociados realizaron 557 créditos asociados al uso de convenios, se afiliaron 11 Asociados a los Planes Complementarios con una colocación total de \$140.414.925, lo que permitió generar una comisión para el Fondo de Empleados por valor de \$6.331.970.

Canales de comunicación

Con el fin de mantener a los Asociados informados sobre las novedades, beneficios, campañas de mercadeo, sorteos, actividades de bienestar y mensajes en fechas especiales, FEIS utiliza diversos canales de comunicación, entre ellos: SMS, mailing, noticias y banners en la página web, canal de YouTube, cuenta de TikTok y canal de WhatsApp.



Canal de Youtube:

Al cierre del año, el canal de YouTube de FEIS alcanzó 2.921 suscriptores, con un promedio de 32.865 visualizaciones.

Este canal es utilizado para compartir contenido de interés para los Asociados, mediante videos informativos en los que se explican las novedades del Fondo de Empleados, los servicios disponibles y testimonios de Asociados o familiares. Adicionalmente, a través de este canal se realizan los sorteos correspondientes a las campañas de mercadeo y actividades de bienestar. Se continúa promoviendo el uso de este canal, para que todos los Asociados conozcan y estén informados sobre los beneficios y servicios de su Fondo de Empleados FEIS.

En cuanto al perfil de la audiencia, el 84% corresponde a hombres y el 16% a mujeres. La mayoría de los usuarios se encuentra en un rango de edad entre 25 y 44 años, lo cual se ajusta al perfil general de los Asociados a nivel nacional. El 96% de los accesos se realiza desde dispositivos móviles y el 4% desde computadores.

Cuenta de Tiktok:

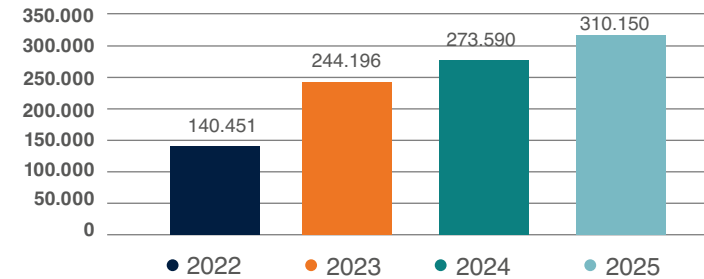
La cuenta de TikTok, creada en noviembre de 2024, cumplió un año de funcionamiento en noviembre de 2025, evidenciando una gran acogida por parte de los Asociados, reflejada en el incremento de seguidores y en el nivel de interacción.

A través de este canal se comparte contenido dinámico y diferente, orientado a captar la atención de los Asociados y brindar información general sobre el Fondo de Empleados FEIS. Al cierre del año, la cuenta alcanzó 1.800 seguidores.

Página web:

Durante el 2025, la página web institucional www.feisfortox.com registró más de 310.000 vistas, con un promedio aproximado de 9 vistas por usuario y un tiempo promedio de interacción de 2 minutos y 34 segundos.

VISTAS EN LA PÁGINA WEB POR AÑO



Dentro de la página web se encuentra el módulo de autogestión, a través del cual los Asociados pueden ingresar con su usuario y contraseña para consultar y validar la información registrada en el Fondo de Empleados.

Durante el año, se trabajó en el posicionamiento y promoción de este módulo, logrando que el 72% de los Asociados activos accedieran al sistema, facilitando la consulta de información desde cualquier lugar y en el momento que lo requieran.



Canal de WhatsApp:

El 17 de junio de 2025 se creó el canal de WhatsApp con el objetivo de implementar un nuevo medio de comunicación que permitiera llegar a los Asociados a nivel nacional, utilizando la aplicación de mayor uso en dispositivos móviles.

Este canal ha permitido mantener informados a los Asociados sobre los servicios, actividades y novedades del Fondo de Empleados. Al cierre del año, el canal contaba con 1.300 seguidores.

Campañas

Durante el año se desarrollaron diversas campañas de mercadeo, orientadas a incentivar la colocación de créditos en fechas especiales y a visibilizar las entidades aliadas con las que FEIS tiene convenios, ofreciendo beneficios adicionales a los Asociados.

Entre las campañas realizadas se destacan:

- Cumpleaños FEIS
- Mes de la Madre
- Mes del Padre
- Feria Alkosto
- Credihalloween
- Navifeis



Como resultado de estas estrategias, se logró un promedio de cumplimiento del 115%, lo que representa un incremento superior a \$679 millones frente al presupuesto inicialmente proyectado.

Servicio Funerario

Durante el año 2025, el Fondo de Empleados de Fortox – FEIS continuó administrando el Servicio Funerario como un beneficio solidario fundamental, orientado a brindar respaldo económico y tranquilidad a los asociados y sus familias en momentos de fallecimiento, a través del Fondo Mutual Funerario.

Gracias a la contribución permanente de los Asociados, durante la vigencia 2025 se logró un recaudo total de \$286.834.351, lo que permitió atender de manera oportuna las solicitudes presentadas y garantizar la sostenibilidad del servicio.

Durante el año se gestionaron: 86 reintegros de servicios funerarios, por un valor total de \$163.393.634, correspondientes a auxilios económicos entregados directamente a los Asociados. 23 pagos por servicios funerarios prestados, a través de funerarias en convenio, >

FEIS - FONDO DE EMPLEADOS DE FORTOX

por un valor de \$73.006.248. 28 auxilios por fallecimiento, por un valor total de \$1.800.132, como apoyo adicional a los beneficiarios. Estos resultados evidencian una cobertura amplia del servicio y una respuesta efectiva ante las diferentes modalidades de atención funeraria.

La gestión del Servicio Funerario durante el año 2025 ratifica su importancia como beneficio solidario de alto impacto social, garantizando cobertura, oportunidad y sostenibilidad financiera. El equilibrio entre recaudo y pagos permite al FEIS continuar ofreciendo este servicio de manera responsable y alineada con las necesidades de los Asociados.

MES	RECAUDO SERVICIO FUNERARIO	REEMBOLSO SERVICIO FUNERARIO		PAGOS POR SERVICIOS FUNERARIOS		AUXILIO FALLECIMIENTO	
		CANT	VALOR	CANT	VALOR	CANT	VALOR
ENERO	\$ 24.478.218	10	\$ 19.685.980	4	\$ 12.589.420	6	\$ 600.000
FEBRERO	\$ 25.284.198	7	\$ 13.780.186	2	\$ 6.760.000	3	\$ 413.484
MARZO	\$ 24.858.815	9	\$ 17.717.382	2	\$ 5.310.000	0	\$ -
ABRIL	\$ 24.764.796	2	\$ 3.937.196	2	\$ 6.351.600	0	\$ -
MAYO	\$ 23.814.588	4	\$ 7.874.392	2	\$ 6.695.000	13	\$ 73.528
JUNIO	\$ 23.726.920	4	\$ 7.874.392	1	\$ 3.230.000	1	\$ 73.528
JULIO	\$ 23.246.160	7	\$ 13.780.186	1	\$ 4.498.228	1	\$ 150.000
AGOSTO	\$ 23.381.904	13	\$ 25.591.774	0	\$ -	2	\$ 300.000
SEPTIEMBRE	\$ 23.461.088	9	\$ 17.717.382	0	\$ -	0	\$ -
OCTUBRE	\$ 23.362.108	11	\$ 15.748.784	4	\$ 13.274.000	1	\$ 39.592
NOVIEMBRE	\$ 23.367.764	5	\$ 9.842.990	3	\$ 8.281.000	0	\$ -
DICIEMBRE	\$ 23.087.792	5	\$ 9.842.990	2	\$ 6.017.000	1	\$ 150.000
TOTALES	\$ 286.834.351	86	\$ 163.393.634	23	\$ 73.006.248	28	\$ 1.800.132



Recaudo Fallecido

NOMBRE	CIUDAD	VALOR RECAUDADO	FECHA DE ENTREGA
JADER DAVID SANDOVA	Barranquilla	\$ 14.062.000	13/08/2025
CARLOS HERNÁN CHITO	Cali	\$ 12.672.056	13/08/2025
WILLINGTON FERNÁNDEZ	Cali	\$ 12.671.900	21/08/2025

Entregamos un total de \$39.405.956, gracias a la manifestación de solidaridad, de cada uno de los Asociados al Fondo de Empleados Feis, beneficiando a 3 familias de los Asociados fallecidos en estos momentos difíciles.

Actividades de Bienestar

Durante el 2025, se realizaron las siguientes actividades con el objetivo de promover el bienestar social de nuestros Asociados y sus familias.

Sorteo Educativo:

Una iniciativa que busca reconocer el esfuerzo y compromiso con el aprendizaje, promoviendo la educación y el fortalecimiento de las capacidades de nuestros Asociados y sus familias.

Durante esta actividad se entregaron 331 Bonos Educativos, destinados a apoyar procesos formativos y el desarrollo de habilidades, con una inversión total de \$49.100.000, reafirmando nuestro compromiso con la generación de oportunidades que contribuyan al bienestar integral y al crecimiento personal y profesional de todos nuestros Asociados y sus familias.

Nivel educativo	Cupos	Valor bono	Valor total
Preescolar	42	\$ 100.000	\$ 4.200.000
Primaria	100	\$ 100.000	\$ 10.000.000
Secundaria	109	\$ 100.000	\$ 10.900.000
Edu. Superior	80	\$ 300.000	\$ 24.000.000
Total	331		\$ 49.100.000



Celebración día de la madre:

Con el objetivo de exaltar la invaluable labor que desempeñan las madres en nuestra comunidad, se llevó a cabo una actividad especial, reafirmando nuestro compromiso con el bienestar y la integración social.

El valor total invertido en esta actividad fue de \$9.978.910, reflejando nuestro compromiso con la generación de espacios que fortalezcan el sentido de pertenencia y reconozcan el papel fundamental de las madres en la construcción de tejido social.



**PREMIOS SORTEOS
DÍA DE LA MADRE**

CANTIDAD	CIUDAD	BONO \$100.000/50	VALOR TOTAL ENTREGADO
1	Cartagena De Indias (Bolívar)	CELULAR-iPhone 13 128GB "AzM	\$ 2.579.010
1	Palmira (Valle del Cauca)	TV LG 65" 65UT7300 4KUHD	\$ 2.399.900
21	Bogotá, D.C. (Bogotá D.C.)	BONO	\$ 2.100.000
12	Cali (Valle del Cauca)	BONO	\$ 1.200.000
2	Cartagena De Indias (Bolívar)	BONO	\$ 200.000
2	Cúcuta (Norte de Santander)	BONO	\$ 200.000
1	El Rosal (Cundinamarca)	BONO	\$ 100.000
1	Facatativá (Cundinamarca)	BONO	\$ 100.000
2	Floridablanca (Santander)	BONO	\$ 200.000
1	Itagüí (Antioquia)	BONO	\$ 100.000
1	Jamundí (Valle del Cauca)	BONO	\$ 100.000
1	Mosquera (Cundinamarca)	BONO	\$ 100.000
1	Sibaté (Cundinamarca)	BONO	\$ 100.000
2	Soacha (Cundinamarca)	BONO	\$ 200.000
2	Soledad (Atlántico)	BONO	\$ 200.000
1	Turbaco (Bolívar)	BONO	\$ 100.000
52	TOTAL INVERSIÓN		\$ 9.978.910



Celebración día del padre:

Con el objetivo de fortalecer el sentido de pertenencia y reconocer la importancia de nuestros Asociados, se conmemoró el día del padre mediante la realización del Gran Sorteo Día del Padre, transmitido en vivo el 27 de junio de 2025 a las 3:00 p.m. a través del Canal de YouTube del Fondo de Empleados de Fortox – FEIS.

La inversión total en esta actividad ascendió a \$12.000.000, reafirmando nuestro compromiso con la generación de espacios que promuevan la cercanía, el bienestar y la integración familiar.



PREMIOS SORTEOS DÍA DE LA PADRE

CANTIDAD	CIUDAD	PREMIO	VALOR TOTAL ENTREGADO
1	MEDELLIN	TV SAMSUNG 55" \$50600 + Barra de Sonido C400 (x2)	\$ 2.399.900
1	POPAYAN	TV SAMSUNG 55" \$50600 + Barra de Sonido C400 (x2)	\$ 2.399.900
1	CALI	Barra de Sonido KALLEY K-ABS100W N (x1)	\$ 399.900
1	ANDALUCIA	BONO	\$ 100.000
3	BARRANQUILLA	BONO	\$ 300.000
1	BELLO	BONO	\$ 100.000
18	BOGOTA, D.C	BONO	\$ 1.800.000
2	BUENAVENTURA	BONO	\$ 200.000
2	BUGA	BONO	\$ 200.000
10	CALI	BONO	\$ 1.000.000
1	CANDELARIA	BONO	\$ 100.000
3	CARTAGENA	BONO	\$ 300.000
1	EL CERRITO	BONO	\$ 100.000
1	GIRON	BONO	\$ 100.000
1	JAMUNDI	BONO	\$ 100.000
2	MEDELLIN	BONO	\$ 200.000
1	PALMIRA	BONO	\$ 100.000
1	POPAYAN	BONO	\$ 100.000
2	TULUA	BONO	\$ 200.000
53		TOTAL INVERSIÓN	\$ 10.199.700



Celebración amor y amistad:

Se implementó una nueva iniciativa para conmemorar esta fecha especial para fortalecer los lazos de compañerismo y cercanía entre nuestros Asociados. La actividad se tituló "Postula a tu persona favorita y gana", en la cual los participantes enviaron un video postulando a un compañero de trabajo, familiar, amigo o pareja, con un mensaje alusivo a esta celebración.

Los 100 mejores videos fueron premiados con un bono de \$100.000 cada uno, para un total de \$10.000.000 invertidos en esta actividad. Los ganadores fueron anunciados a través de nuestra página web www.feisfortox.com.

Esta iniciativa no solo promovió la integración y el reconocimiento entre nuestros Asociados, sino que también fortaleció el sentido de pertenencia y la participación activa en nuestras actividades.



PREMIOS ENTREGADOS

CIUDAD	CANTIDAD	VALOR
Cali (Valle del Cauca)	26	\$ 2.600.000
Bogotá, D.C. (Bogotá D.C.)	20	\$ 2.000.000
Cartagena De Indias (Bolívar)	4	\$ 400.000
Medellin (Antioquia)	4	\$ 400.000
Soledad (Atlántico)	4	\$ 400.000
Yumbo (Valle del Cauca)	4	\$ 400.000
Barranquilla (Atlántico)	3	\$ 300.000
Palмира (Valle del Cauca)	3	\$ 300.000
Soacha (Cundinamarca)	3	\$ 300.000
Sogamoso (Boyacá)	3	\$ 300.000
Cúcuta (Norte de Santander)	2	\$ 200.000
Guaachené (Cauca)	2	\$ 200.000
Buenaventura (Valle del Cauca)	1	\$ 100.000
Cajicá (Cundinamarca)	1	\$ 100.000
Campoalegre (Huila)	1	\$ 100.000
Candelaria (Valle del Cauca)	1	\$ 100.000
Cartago (Valle del Cauca)	1	\$ 100.000
Chía (Cundinamarca)	1	\$ 100.000
Cumbal (Nariño)	1	\$ 100.000
Dosquebradas (Risaralda)	1	\$ 100.000
Floridablanca (Santander)	1	\$ 100.000
Guaacari (Valle del Cauca)	1	\$ 100.000
La Ceja (Antioquia)	1	\$ 100.000
Neiva (Huila)	1	\$ 100.000
Pereira (Risaralda)	1	\$ 100.000
Puerto Libertador (Córdoba)	1	\$ 100.000
Puerto Tejada (Cauca)	1	\$ 100.000
Repelón (Atlántico)	1	\$ 100.000
Sincedejo (Sucre)	1	\$ 100.000
Tuluá (Valle del Cauca)	1	\$ 100.000
Turbo (Antioquia)	1	\$ 100.000
Valledupar (Cesar)	1	\$ 100.000
Villavicencio (Meta)	1	\$ 100.000
Zipaquirá (Cundinamarca)	1	\$ 100.000
Total general	100	\$ 10.000.000



FEIS - FONDO DE EMPLEADOS DE FORTOX

Celebración día del niño:

Se lanzó una nueva iniciativa dirigida a los hijos de nuestros Asociados, con el objetivo de promover la creatividad, el trabajo en equipo y la conciencia ambiental. La actividad invitó a los niños entre 5 y 14 años a recrear el logo de FEIS utilizando materiales reciclables, incentivando el aprendizaje y la diversión en familia.

Como resultado, se premiaron 35 niños, distribuidos de la siguiente manera:

- 12 mejores trabajos creativos recibieron Tablet con una inversión de \$6.468.360.
- Los otros 23 niños recibieron un bono de helados Popsy, con una inversión de \$1.150.000.

La inversión total en esta actividad fue \$7.618.360, reafirmando nuestro compromiso con la generación de espacios que promuevan el desarrollo integral, la creatividad y la conciencia ambiental en las familias de nuestros Asociados.



CIUDAD	NUMERO
Bogotá	8
Cali	5
Cúcuta	3
Valledupar	2
Cartagen	2
Medellín	2
Yumbo	2
Barranquilla	1
Turbaco	1
Soledad	1
Cajicá	1
Soacha	1
Guamo	1
Sogamoso	1
Neiva	1
Armero	1
Arjona	1
Lorica	1
TOTAL	35



FEIS - FONDO DE EMPLEADOS DE FORTOX

Cine familiar:

Se organizó la actividad Cine Familiar, dirigida a nuestros Asociados y sus familias, con el objetivo de fortalecer la unión familiar y brindar espacios de recreación.

La actividad impactó 15 ciudades a nivel nacional, entregando un total de 800 boletas de cine en combo.

La inversión total en esta actividad ascendió a \$19.286.750.



CIUDAD	NUMERO
Barranquilla	41
Bogotá	110
Bucaramanga	5
Buenaventura	2
Cali	145
Cartagena	29
Cucuta	12
Ibagué	11
Medellín	19
Pereira	9
Santa Marta	1
Siberia Cota	2
Tocancipa	5
Valledupar	4
Villavicencio	5
TOTAL GENERAL	400

Obsequio fin de año:

En esta ocasión, se entregó un maletín corporativo a nivel nacional, beneficiando a 6.700 Asociados activos con corte al 31 de octubre de 2025.

La inversión total en esta actividad ascendió a \$300.000. 000.

CIUDAD	CANTIDAD ENTREGADA
Barranquilla	449
Bogotá	2027
Bucaramanga	112
Buenaventura	35
Cali	2713
Cartagena	401
Cúcuta	125
Ibagué	166
Medellín	457
Pereira	106
Santa Marta	26
Valledupar	51
Villavicencio	32
TOTAL	6700



Programa de Emprendimiento - Fodes

En alianza con la Fundación Coomeva, se fortaleció el desarrollo empresarial y humano de nuestros Asociados y sus familias, cumpliendo con lo establecido en la Ley 1391 de 2010, que destina un porcentaje mínimo de los excedentes para la creación del Fondo de Desarrollo Empresarial.

Este año se destinaron recursos para impulsar la creación y consolidación de emprendimientos, promoviendo innovación, sostenibilidad y crecimiento económico solidario. El programa incluyó un acompañamiento psicosocial liderado por la practicante de Trabajo Social de UNIMINUTO, orientado a fortalecer el bienestar emocional, la motivación y la resiliencia de los emprendedores durante su proceso formativo, asegurando su permanencia.

El objetivo principal era brindar herramientas y conocimientos que permitieran a los participantes transformar ideas en modelos de negocio viables, incorporando estrategias financieras, liderazgo y transformación digital.

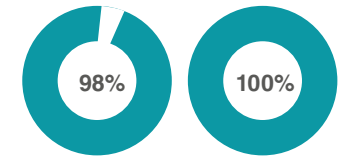
Metodología y etapas formativas:

- Aprender a Emprender:
Fortalecimiento del ser emprendedor, liderazgo con propósito y gestión emocional.
- Diseña y Emprende:
Construcción del modelo Canvas y desarrollo del plan financiero.
- Pymes Digitales:
Herramientas de marketing digital y estrategias en redes sociales para ampliar el alcance comercial.

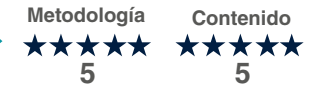


- Gastronomía
- Comercio
- Diseño
- Belleza
- Servicios
- Evento

SECTORES REPRESENTATIVOS

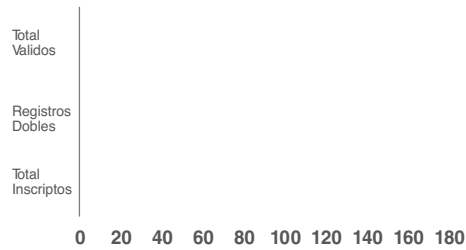


METODOLOGÍA



RESULTADOS GENERALES DE CURSO DE EMPRENDIMIENTO FODES

DATOS INICIALES FODES



	Total Inscritos	Registros Dobles	Total Validos
Series1	154	47	107

GESTION ADMINISTRATIVA FEIS



	Cartera sin mora	Cartera con mora	Fimas enviadas	Fimas recibidas	Fimas anuladas
Series1	95	12	95	64	31

Resultados del programa comparado al año 2024 vs 2025:

2024: 50 inscritos – 11 emprendedores certificados

2025: 64 inscritos – 36 emprendedores certificados

Corona navideña:

En el marco del programa FODES, se desarrolló una nueva iniciativa creativa para fortalecer la integración familiar y la participación activa de nuestros Asociados y sus familias: Taller de Elaboración de Coronas Navideñas.

Características del proyecto:

Modalidad:

Cali: Presencial y virtual

Otras ciudades: Virtual

Fechas: 4 y 5 de diciembre

Horario: 1:00 p.m. a 5:00 p.m.

Kit: Enviado a cada participante para la elaboración de la corona.

Resultados:

- Inscritos: 294
- Participantes efectivos: 211
- Distribución por ciudades:

Bogotá: 55

Cali: 51

Barranquilla: 25

Cartagena: 20

Medellín: 15

Otras ciudades: 45 (Cúcuta, Ibagué, Bucaramanga, etc.)

Total de coronas elaboradas: 211

Inversión total: \$25.320.000



FEIS - FONDO DE EMPLEADOS DE FORTOX

Impacto: Este proyecto fomentó la creatividad, la integración familiar y el sentido de pertenencia, generando experiencias positivas y fortaleciendo la relación entre FEIS y sus Asociados. Los testimonios reflejan gratitud por la oportunidad de aprender y compartir en un espacio lleno de creatividad y dedicación.

Talento Humano y SST

Fortalecimiento del equipo de trabajo:

En coherencia con la planeación estratégica institucional y con el propósito de generar experiencias gratificantes y de alto valor para nuestros Asociados, durante el año 2025 el Fondo de Empleados Fortox fortaleció su equipo de trabajo mediante procesos de gestión humana orientados a la atracción, selección de talento humano competente, comprometido y alineado con la cultura organizacional.

Los procesos de vinculación se realizaron bajo criterios técnicos y objetivos, garantizando el cumplimiento de la normatividad laboral vigente, la actualización de perfiles de cargo y la alineación con las necesidades operativas y estratégicas del Fondo. Estos perfiles fueron revisados y ajustados considerando cambios normativos, evolución de los procesos internos y fortalecimiento de habilidades técnicas y comportamentales requeridas para cada rol.

Con el propósito de fortalecer los procesos de vinculación y optimizar la atención integral a los Asociados, durante el año 2025 se realizó la contratación directa de una colaboradora en la ciudad de Bogotá, orientada a apoyar de manera estratégica la gestión de afiliaciones, la atención y trámite de auxilios, así como la ejecución y acompañamiento de las actividades de bienestar. Esta incorporación permitió mejorar la oportunidad en la atención, garantizar un mayor seguimiento a las solicitudes de los Asociados y fortalecer la experiencia de servicio, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales y al fortalecimiento del vínculo entre el Fondo y sus Asociados.

De manera continua, se evaluaron los procesos internos con el objetivo de identificar oportunidades de mejora en la operación, permitiendo la retroalimentación permanente, el entrenamiento y la capacitación del equipo de trabajo. Estas acciones facilitaron la identificación

CORONAS NAVIDEÑAS FEIS



Muchas gracias a Feis, la verdad es donde nos damos cuenta que con cosas así nos sirve demasiado para estar unidos en familia y salir de la rutina muchas gracias.

Quiero agradecer al Fondo de empleados por compartir navidad con nosotros con este hermoso detalle. Giraldo gracias.

Quiero agradecer al Fondo de Empleados FEIS de Fortox por brindarnos la oportunidad de aprender a hacer una corona navideña. Gracias por compartir con todo el grupo esta hermosa experiencia de aprendizaje. Fue un espacio lleno de creatividad y dedicación que valoramos muchísimo. Gracias

Muchas gracias al fondo de empleados Feis por tan creativa campaña, mi nieta fue la que lo armo.



FEIS - FONDO DE EMPLEADOS DE FORTOX

y fortalecimiento de competencias, de acuerdo con los niveles establecidos por la Organización, promoviendo el desarrollo integral de los colaboradores.

En cuanto a la estructura organizacional y al cumplimiento normativo, los colaboradores del Fondo de Empleados Fortox participaron en capacitaciones anuales relacionadas con la gestión de riesgos, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y otros lineamientos legales aplicables, en concordancia con lo establecido en la normatividad vigente y alineados con la misión, visión y objetivos estratégicos del Fondo.

Adicionalmente, se promovió el compromiso, la identidad y el sentido de pertenencia mediante la ejecución de actividades de bienestar laboral orientadas a reconocer al colaborador en sus diferentes dimensiones como ser humano y como parte fundamental de la Organización. Estas actividades alcanzaron una cobertura del 100% del equipo de trabajo e incluyeron, entre otras: celebración de cumpleaños mensuales, conmemoración del día de la mujer, de la madre y del padre, actividades lúdicas y culturales, novena de aguinaldos e integración de fin de año, fortaleciendo el clima laboral y los lazos de compañerismo.

Gestión del Desempeño:

Durante el año 2025, el Fondo de Empleados de Fortox – FEIS realizó la Evaluación de Desempeño a la totalidad de los colaboradores, abarcando todos los niveles y cargos de la organización, con el propósito de identificar brechas de desempeño, fortalecer competencias y promover la mejora continua.

Como resultado del proceso evaluativo, se obtuvo un promedio general de desempeño superior al 97%, ubicándose dentro del rango establecido entre 90% y 100%, correspondiente a un nivel de “Cumple y supera las expectativas”. Este resultado evidencia

un alto nivel de compromiso, responsabilidad, cumplimiento de objetivos y alineación de los colaboradores con la estrategia organizacional del Fondo.

A partir de los resultados individuales de la Evaluación de Desempeño 2025, se estructuraron los Planes Individuales de Mejoramiento (PIM), enfocados principalmente en:

- Fortalecimiento de competencias técnicas propias del cargo
- Desarrollo de habilidades blandas
- Mejora en la comunicación, trabajo en equipo y orientación al servicio
- Optimización de la gestión del tiempo y la productividad

De igual manera, los resultados obtenidos sirvieron como insumo fundamental para la formulación del Plan de Capacitación 2026, orientado a elevar los niveles de eficiencia, mejorar la calidad del servicio prestado a los asociados y fortalecer la productividad organizacional.

La Evaluación de Desempeño 2025 se consolida como una herramienta estratégica de gestión del talento humano, que permite al FEIS fortalecer su cultura de alto desempeño, promover el desarrollo integral de sus colaboradores y garantizar la sostenibilidad y mejora continua de sus procesos.



SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

FEIS obtuvo 100% de cumplimiento en los Estándares Mínimos del SG-SST, clasificado como Riesgo I, resultado ACEPTABLE según la Resolución 0312 de 2019, validado por AXA Colpatria ARL.

Durante 2025 no se presentaron accidentes de trabajo ni enfermedades laborales, reflejando el compromiso institucional con la seguridad y salud de los colaboradores.

El resultado alcanzado ratifica el adecuado funcionamiento del SG-SST del FEIS, así como el compromiso de la organización con la mejora continua, el cumplimiento normativo y la promoción de ambientes de trabajo seguros y saludables.

Bono Solidario

En el año 2025, la Asamblea General de Delegados aprobó la implementación del Bono Solidario, una estrategia innovadora para generar recursos adicionales destinados a actividades de bienestar para los Asociados y sus familias, cumpliendo con los principios de transparencia y equidad.

Características principales del Bono Solidario:

- Definición: Aporte contributivo obligatorio para todos los Asociados de FEIS, con un valor de \$49.000 por la vigencia 2025 (ajustable según IPC).



SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- **Objetivo:** Financiar actividades de bienestar social y fortalecer la integración de la comunidad solidaria.
- **Forma de pago:** Descuento por nómina o pago por ventanilla (de mayo a noviembre en 2025).
- **Asignación de números:** Cada Asociado recibe un número único de cuatro cifras, asignado aleatoriamente y verificado por la Revisoría Fiscal y el Comité de Control Social.
- **Participación:** Todos los asociados y ex asociados al día en el pago del Bono Solidario.
Detalles del proceso:
 - **Total Asociados con número asignado:** 6.777
 - **Transparencia:** Proceso supervisado por la Revisoría Fiscal y Comité de Control Social.
 - **Premios:** Se entregaron premios cada 8 días que incluían: bonos de \$500.000, motos, viaje vacacional y cuatro premios mayores de \$25.000.000.
 - **Publicación:** Los ganadores y premios se publicaron semanalmente en la página web oficial de FEIS, y se comunicaron por el canal de WhatsApp.



CONSOLIDADO TOTAL GANADORES PREMIOS BONO SOLIDARIO 2025		
CIUDAD	CANTIDAD	VALOR
Barbosa	1	\$ 500.000
Barranquilla	1	\$ 500.000
Bogotá	29	\$ 85.322.139
Cali	29	\$ 41.164.278
Caloto	1	\$ 500.000
Cartagena	4	\$ 2.000.000
Guacarí	1	\$ 500.000
Ibagué	1	\$ 500.000
Manizales	1	\$ 500.000
Medellín	6	\$ 52.000.000
Nemocón	1	\$ 500.000
Palmira	1	\$ 500.000
Pereira	1	\$ 500.000
Puerto Libertador	1	\$ 500.000
Santuario	1	\$ 500.000
Siberia Cota	1	\$ 500.000
Sincelejo	1	\$ 500.000
Soacha	2	\$ 1.000.000
Soledad	1	\$ 500.000
Valledupar	1	\$ 500.000
Yumbo	1	\$ 500.000
Zipaquirá	3	\$ 1.500.000
Total general	89	\$ 190.986.417



CAPACITACIONES Y FORMACIÓN

Bienestar Financiero y Economía Solidaria

En el año 2025, se continuó fortaleciendo el conocimiento y las competencias de nuestros Asociados mediante espacios de formación orientados al bienestar financiero y la economía solidaria con:

Seminarios de Educación Financiera: con el objetivo de promover hábitos financieros saludables, se realizaron dos seminarios virtuales:

1. Libérate de deudas y construye un futuro sólido – Aprende a gastar mejor y ahorrar sin esfuerzo.
2. Libérate de deudas y construye un futuro sólido – La psicología del dinero

Estas capacitaciones contribuyeron a mejorar la gestión financiera personal de nuestros Asociados, fomentando la planificación y el ahorro.

Curso Básico en Economía Solidaria: dirigido a Asociados, Junta Directiva, Comités y demás interesados en fortalecer su identidad con el modelo solidario. El objetivo fue dar a conocer los principios, valores y beneficios del sector solidario, incentivando la participación activa en la administración y el uso de los servicios como herramientas de prosperidad económica y transformación social.

Temas abordados:

- Principios y valores de la Economía Solidaria
- Fondos de Empleados y su doble naturaleza
- Derechos y deberes de los Asociados
- Ventajas y beneficios del modelo solidario
- Estructura organizacional y comparativo de organizaciones solidarias



Estas acciones reflejan el compromiso del Fondo de Empleados FEIS con el bienestar social, la educación financiera y la formación solidaria, impactando positivamente en la motivación y el sentido de pertenencia de nuestros Asociados y sus familias. Seguiremos trabajando para fortalecer la cultura solidaria y el desarrollo integral de nuestra comunidad.



TABLA DE INDICADORES GRI FORTOX 2025

No. Contenido	Contenido	Observaciones/Razón de Omisión/Ubicación	Pacto Mundial
CONTENIDOS GENERALES			
GRI 2: Contenidos generales 2021			
2-1	Detalles Organizacionales	Fortox Security Group S.A. Ubicada en Cali, Colombia. País con operaciones: Colombia: 1 país. Fortox es una Sociedad Anónima de carácter privado. NIT. 860046201 – 2.	
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes	La información corresponde a Fortox Security Group, No se presentan informes para organizaciones diferentes. Lo estados financieros reportan la información para la única empresa: Fortox S.A.	
2-3	Periodo Objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	El periodo del informe es del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025, con una periodicidad anual. El estado financiero se presenta a corte 31 de diciembre de 2025 y se publica en 2026. Punto de contacto: Marisol Torres. Líder Excelencia Organizacional. Correo electrónico: marisol.torres@fortoxsecurity.com.	
2-4	Actualización de la información	Pág. 24 – 25.	
2-5	Verificación externa	El Documento no cuenta con verificación externa. Fortalecerse, Sostenibilidad Corporativa realizó la verificación del levantamiento y diligenciamiento de los indicadores aquí propuestos.	



TABLA DE INDICADORES GRI FORTOX 2025

2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones	<p>Págs. 21 y 31.</p> <p>En Fortox S.A. entendemos la Cadena de Suministro como el conjunto integral de procesos, tanto directos como indirectos, que intervienen en la satisfacción de las necesidades de nuestros clientes. Adoptamos una visión sistémica y estratégica que abarca desde el diseño del servicio hasta su entrega final, gestionando de manera eficiente los recursos, la información y el capital involucrado. Actualmente, nuestra cadena de suministro incluye más de 1.000 clientes, lo que representa un ecosistema diverso y dinámico que gestionamos con altos estándares de seguridad y cumplimiento. Para ello, contamos con un sistema robusto alineado con la norma ISO 28000 de Seguridad en la Cadena de Suministro, la certificación BASC (Business Alliance for Secure Commerce), y los lineamientos establecidos en el Panorama de Verificación de Proveedores. Estas herramientas nos permiten fortalecer la trazabilidad, minimizar riesgos y garantizar relaciones comerciales transparentes y confiables.</p>	
2-7	Empleados	Págs. 21 y 22.	Principio 3 y 6
2-8	Trabajadores que no son empleados	Págs. 22.	Principio 3 y 6
2-9	Estructura de gobernanza y composición	Pág. 29 y 30.	
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Pág. 29.	
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	Pág. 29.	
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Pág. 29.	
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Pág. 29.	
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	<p>Pág. 29.</p> <p>El máximo órgano de gobierno valida la información presentada por la compañía. El presente informe cuenta con el respaldo de las directivas de la organización, abordando además los temas materiales definidos.</p>	
2-15	Conflictos de interés	<p>Pág. 13- 18.</p> <p>El manejo de los conflictos de interés en la empresa se somete a lo establecido en las Políticas avaladas por la organización.</p>	
2-16	Comunicación de inquietudes críticas	<p>El máximo órgano de gobierno de Fortox tiene la responsabilidad primordial de supervisar y aprobar diversos aspectos fundamentales para el éxito sostenible de la empresa. Esto incluye la revisión y aprobación de la planificación estratégica corporativa. Además, desempeña un papel crucial en la evaluación y aprobación de los planes de negocio, así como en la definición del presupuesto anual y las inversiones. Cada una de estas decisiones se toma considerando su nivel de complejidad y el potencial impacto que puedan tener en la gestión global de la empresa.</p>	
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	<p>Uno de los principales desafíos del máximo órgano de gobierno de Fortox, en el ámbito de los conocimientos colectivos, es avanzar en la comprensión de la sostenibilidad, así como establecer una orientación estratégica sólida y dedicarse a la identificación de riesgos y oportunidades relevantes.</p>	



TABLA DE INDICADORES GRI FORTOX 2025

2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Pág. 39. El máximo órgano de gobierno enfrenta el desafío de desarrollar mecanismos para evaluar el desempeño en la gestión de los aspectos económicos, ambientales y sociales.	
2-19	Políticas de remuneración	Contenido omitido por razones de confidencialidad.	
2-20	Proceso para determinar la remuneración	Contenido omitido por razones de confidencialidad.	
2-21	Ratio de compensación total anual	Pág. 23.	
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Pág. 40 y 42.	
2-23	Compromisos y políticas	Pág. 13- 18.	
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	Pág. 13- 18.	
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	Pág. 27. Dentro de la empresa Fortox se fomentan relaciones sólidas fundamentadas en el respeto y la credibilidad, lo que facilita la resolución de conflictos mediante una comunicación asertiva y empática.	
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Pág. 28.	
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	Pág. 27.	
2-28	Afiliación a asociaciones	Pág. 26.	
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Págs. 36 - 38.	
2-30	Convenios de negociación colectiva	Págs. 54 y 55	
Temas Específicos			
GRI 3: Temas materiales 2021			
3-1	Proceso para determinar los temas materiales	Págs. 40 - 43.	
3-2	Lista de temas materiales	Pág. 42 y 43.	
3-3	Gestión de temas materiales	Págs. 40 - 43.	



TABLA DE INDICADORES GRI FORTOX 2025

CONTENIDOS ESPECÍFICOS			
Tema material: Desempeño Económico			
3-3	Gestión de temas materiales	<p>Págs. 40 – 43.</p> <p>El desempeño económico de Fortox refleja el impacto que genera la compañía en el entorno económico de sus grupos de interés, incluyendo colaboradores, clientes, usuarios, proveedores, comunidades, accionistas y otros actores clave. Este desempeño también se proyecta en la dinámica económica local y nacional, contribuyendo al desarrollo sostenible del sector y del país. Uno de los principales desafíos de Fortox es mantener un nivel óptimo en la prestación de sus servicios, incrementando la eficiencia operativa como vía para fortalecer su competitividad y ampliar su presencia en el mercado de la seguridad física y de personas. Este enfoque busca generar valor compartido, alineando el crecimiento empresarial con los intereses de sus públicos estratégicos.</p>	
201-3	Cobertura de las obligaciones de la organización derivadas de su plan de prestaciones	Pág. 23.	
Tema material: Lucha contra la corrupción			
3-3	Gestión de temas materiales	<p>Págs. 40 – 43.</p> <p>La lucha contra la corrupción es una prioridad para Fortox y se aborda mediante la implementación de mecanismos preventivos, de control y seguimiento que buscan desalentar cualquier práctica indebida dentro de la organización. Reconocemos que la corrupción representa un riesgo significativo que puede afectar la integridad, la reputación y la sostenibilidad de la empresa. Nuestro principal desafío consiste en fortalecer y mantener controles rigurosos en aquellos procesos que, por su naturaleza, presentan una mayor exposición a este tipo de riesgos. Para ello, promovemos una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia y el cumplimiento normativo, respaldada por políticas internas, canales de denuncia confidenciales y programas de formación continua para todos los niveles de la compañía.</p>	
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Págs. 13 y 59.	Principio 10
Tema material: Energía			
3-3	Gestión de temas materiales	<p>Págs. 40 – 43.</p> <p>El consumo de energía en Fortox está vinculado a las principales actividades operativas y representa un eje fundamental dentro de nuestra gestión ambiental. Nuestro compromiso está orientado a promover una mayor eficiencia energética, reduciendo progresivamente el impacto ambiental asociado a nuestras operaciones. Durante el período evaluado, el consumo de energía aumentó, impulsado por la expansión de nuestras actividades y el fortalecimiento de nuestra capacidad operativa. No obstante, este crecimiento se ha dado en un contexto de control y seguimiento permanente, lo que nos ha permitido mantener indicadores de eficiencia estables y avanzar en la adopción de prácticas responsables. Seguimos trabajando en la implementación de tecnologías más eficientes, en la formación de una cultura organizacional consciente del uso energético y en la identificación de oportunidades de mejora que nos permitan continuar creciendo de manera sostenible.</p>	
302-1	Consumo total de Energía	Pág. 62.	Principios 7, 8 y 9



TABLA DE INDICADORES GRI FORTOX 2025

Tema material: Agua			
3-3	Gestión de temas materiales	<p>Págs. 40 – 43.</p> <p>El uso eficiente del agua es un pilar clave en la gestión ambiental de Fortox y refleja nuestro compromiso con una operación responsable y sostenible. Durante el periodo evaluado, el consumo de agua presentó una disminución, incluso en un contexto de expansión de nuestras operaciones y aumento en la cobertura de servicios. Este resultado es producto de la implementación de buenas prácticas operativas, el monitoreo continuo del recurso y una gestión consciente orientada a la optimización. Aun así, reconocemos que el reto persiste: continuar fortaleciendo la eficiencia hídrica mediante la incorporación de tecnologías, procesos y hábitos sostenibles que permitan reducir nuestra huella hídrica en escenarios de crecimiento futuro.</p>	
303-1	Extracción de agua por fuente	Pág. 63.	
Tema material: Efluentes y Residuos			
3-3	Gestión de temas materiales	<p>Págs. 40 – 43.</p> <p>La gestión de efluentes y residuos en Fortox está orientada a minimizar los impactos ambientales asociados a nuestras operaciones, a través del control de la cantidad y calidad de las aguas vertidas, así como del manejo adecuado de los residuos generados. Gracias a la mejora continua en el uso eficiente del agua, hemos logrado avances significativos en la reducción de nuestra carga ambiental. Nuestro principal desafío sigue siendo la disminución en la generación de residuos. En Fortox adoptamos un enfoque preventivo, bajo la premisa de que el mejor residuo es aquel que no se genera. Por ello, impulsamos estrategias de reducción en la fuente, reutilización y correcta disposición, con el objetivo de avanzar hacia una operación cada vez más limpia, eficiente y comprometida con la sostenibilidad.</p>	
306-2	Cantidad residuos peligrosos y no peligrosos	Pág. 64.	Principios 7, 8 y 9
Tema material: Empleo			
3-3	Gestión de temas materiales	<p>Págs. 40 – 43.</p> <p>En Fortox, uno de nuestros principales retos es fortalecer continuamente el bienestar de nuestro talento humano, reconociendo que su desarrollo y satisfacción son factores clave para el crecimiento sostenible de la empresa. Esta dimensión refleja el dinamismo organizacional y nuestro compromiso con una cultura laboral positiva. Nuestra apuesta es consolidar un entorno de trabajo seguro y motivador, mediante un conjunto integral de beneficios e incentivos que promuevan el equilibrio personal y profesional. Aspiramos a ser reconocidos como una de las mejores empresas para trabajar, donde cada colaborador se sienta valorado, apoyado y parte fundamental de nuestra misión.</p>	
401-2	Beneficios para los colaboradores a tiempo completo que no se dan a los colaboradores a tiempo parcial o temporales	Pág. 45.	Principio 6



TABLA DE INDICADORES GRI FORTOX 2025

Tema material: Salud y Seguridad en el Trabajo			
3-3	Gestión de temas materiales	<p>Págs. 40 – 43.</p> <p>La salud y la seguridad en el trabajo son pilares fundamentales en la gestión de Fortox, y representan un compromiso permanente con el bienestar físico y mental de nuestros colaboradores. Este enfoque se centra en identificar, prevenir y mitigar los riesgos laborales, asegurando entornos de trabajo seguros. Nuestro principal reto es mantener una tendencia decreciente en la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales, a través de la implementación de sistemas de gestión eficaces, formación continua y una cultura organizacional orientada al autocuidado y la prevención. En Fortox, trabajamos cada día por construir espacios laborales donde la seguridad sea una prioridad compartida y el bienestar, un valor esencial.</p>	
403-2	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo.	Pág. 60.	Principio 6
Tema material: Capacitación y Educación			
3-3	Gestión de temas materiales	<p>Págs. 40 – 43.</p> <p>La capacitación y la educación ocupan un lugar central en la estrategia de Fortox, al ser herramientas clave para el crecimiento profesional de nuestros colaboradores y un componente esencial en la prevención de riesgos laborales. A través del fortalecimiento de competencias técnicas, operativas y humanas, promovemos una cultura de aprendizaje continuo que impacta positivamente en la calidad del servicio y en la seguridad en el entorno laboral. Nuestro principal reto es consolidar una agenda de formación cada vez más amplia, inclusiva y pertinente, que no solo incremente las horas de capacitación, sino que ofrezca programas alineados con las funciones actuales de nuestros colaboradores y con sus posibles trayectorias futuras, dentro o fuera de la organización. En Fortox creemos que formar es también una forma de cuidar y proyectar a quienes hacen parte de nuestra compañía.</p>	
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	Pág. 57 Y 58.	Principio 6
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados	Pág. 57 Y 58.	Principio 6



TABLA DE INDICADORES GRI FORTOX 2025

Tema material: Libertad de Asociación y Negociación Colectiva			
3-3	Gestión de temas materiales	Págs. 40 – 43. La libertad de asociación y negociación colectiva es un tema asociado a las acciones que Fortox realiza para evaluar si se dan las condiciones necesarias para que los trabajadores ejerzan sus derechos de libertad de asociación y de negociación colectiva. Nuestro reto es mantener los espacios de relacionamiento con nuestros colaboradores, en aras de mantener las mejores condiciones de trabajo a nuestros colaboradores.	
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	De acuerdo con las evaluaciones realizadas, no se encuentran operaciones o proveedores con riesgos relacionados a la libertad de asociación.	Principios 1, 2 y 3
Tema material: Trabajo Infantil			
3-3	Gestión de temas materiales	Págs. 40 – 43.	
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	De acuerdo con las evaluaciones realizadas, no se encuentran operaciones con riesgos relacionados a casos de trabajo infantil.	Principio 5
Tema material: Trabajo Forzoso			
3-3	Gestión de temas materiales	Págs. 40 – 43.	
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	De acuerdo con las evaluaciones realizadas, no se encuentran operaciones y proveedores con riesgos relacionados a casos de trabajo forzoso.	Principio 4
Tema material: Prácticas en Materia de Seguridad			
3-3	Gestión de temas materiales	Págs. 40 – 43. Las prácticas en materia de seguridad en Fortox se orientan a garantizar un comportamiento responsable, ético y respetuoso por parte de nuestro personal hacia terceros, con base en una formación sólida en derechos humanos. En el contexto del sector de la seguridad privada, este enfoque cobra especial relevancia, especialmente en escenarios donde nuestros servicios son requeridos por diversos sectores de la economía. Nuestro principal reto es fortalecer y mantener nuestro programa de formación en derechos humanos, asegurando que cada uno de nuestros guardas cuente con las herramientas necesarias para actuar con pertinencia, sensibilidad y responsabilidad frente a situaciones que puedan implicar riesgos de vulneración de estos derechos. En Fortox, creemos que la seguridad se construye desde el respeto, la prevención y la formación continua.	
410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	Pág. 58.	Principios 1 y 2



TABLA DE INDICADORES GRI FORTOX 2025

Tema material: Evaluación de Derechos Humanos		
3-3	Gestión de temas materiales	Págs. 37, 38 y 40. Este tema se vincula directamente en la relación de los derechos humanos dentro de nuestra empresa. Nuestro reto en este asunto es consolidar una cultura de DD.HH. que integre todos los procesos de nuestra empresa.
412-2	Formación de colaboradores en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	Págs. 11, 34 y 58.
Tema material: Competencia Desleal		
3-3	Gestión de temas materiales	Págs. 40 – 43.
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal	De acuerdo con el periodo reportado, no se registran acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal.
Tema material: Satisfacción de Clientes		
3-3	Gestión de temas materiales	Págs. 40 – 43. La satisfacción de nuestros clientes es uno de los pilares fundamentales de la gestión en Fortox y guía cada una de nuestras acciones operativas y estratégicas. Nuestra labor está orientada a cumplir con los requerimientos específicos de cada cliente, superando sus expectativas y generando confianza a través de un servicio de alta calidad. Contamos con sistemas de gestión robustos que respaldan nuestra idoneidad, trayectoria y compromiso con la excelencia en el sector de la seguridad. El principal desafío que enfrentamos es incrementar continuamente los niveles de satisfacción, consolidando relaciones duraderas mediante el cumplimiento efectivo de nuestra promesa de valor y una atención cercana, oportuna y profesional.
2-29	Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes (participación de los grupos de interés)	Pág. 33.



Conexiones que protegen

PERSONAS + TECNOLOGÍA + DATOS

Informe de sostenibilidad 2025

X FORTOX años
SECURITY GROUP 5
Seguro, lo hacemos

VIGILADO SUPERVIGILANCIA Resolución No. 20161000093177
del 02 de noviembre de 2016